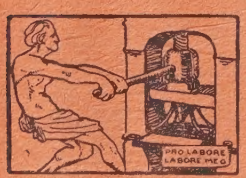
UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE -- FACULTÉ DE DROIT D'AIX

Le Mouvement d'Orientation Professionnelle

Étude Synthétique et Critique

THÈSE POUR LE DOCTORAT
(Sciences Politiques et Économiques)
PRÉSENTÉE ET SOUTENUE
PAR

Mlle J. CLÉMENT
AVOCAT A LA COUR D'APPEL D'AIX



AIX-EN-PROVENCE
—
IMPRIMERIE D'ÉDITIONS PAUL ROUBAUD
10, Rue Thiers, 10
—
1924

Le Mouvement d'Orientation Professionnelle

UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE -- FACULTÉ DE DROIT D'AIX

Le Mouvement d'Orientation Professionnelle

Étude Synthétique et Critique

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences Politiques et Économiques)

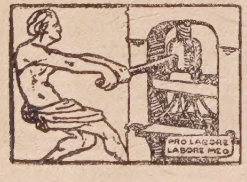
PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

PAR

Mlle J. CLÉMENT

AVOCAT A LA COUR D'APPEL D'AIX

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN



AIX-EN-PROVENCE

IMPRIMERIE D'ÉDITIONS PAUL ROUBAUD

10, Rue Thiers, 10

1924

UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

FACULTÉ DE DROIT D'AIX

PERSONNEL

MM.

MOREAU O I., Doyen, Professeur de Droit Administratif.
JOURDAN ✠, O I., Professeur de Droit Civil.
VERMOND O I., Professeur de Droit Romain.
BONNECARRÈRE O I., Professeur de Droit Commercial.
RAYNAUD O I., Professeur d'Economie Politique.
DUMAS O I., Professeur d'Histoire Générale du Droit Français.
SAUVAIRE-JOURDAN O I., Professeur d'Economie Politique.
BRY ✠, O A., Professeur de Droit Romain.
SÉGUR O A., Professeur de Droit international public.
LABORDE-LACOSTE, Professeur de Droit criminel.
CRÉMIEU ✠, ✠., Professeur de Droit Civil.
ROUBIER, Professeur de Droit Civil.

PROFESSEURS HONORAIRES

MM.

RIPERT ✠, O I., Professeur à la Faculté de Droit de Paris.
AUDINET O I., Professeur à la Faculté de Droit de Poitiers.

M. TERLIER O I. Secrétaire.

JURY

M. REYNAUD, *président.*
M. SAUVAIRE JOURDAN, } *assesseurs.*
M. LABORDE-LACOSTE, }

L'Université et la Faculté n'entendent donner aucune approbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

INTRODUCTION

Définition

Qu'est-ce au juste que « l'Orientation Professionnelle » dont nous allons essayer d'étudier le mouvement ? L'expression, assez neuve, n'est pas encore du domaine courant ; elle a besoin d'être définie avec quelque précision. Mais, pour en saisir tout le sens, il faudrait connaître, d'abord, les circonstances exactes qui lui ont donné naissance et les éléments qui la conditionnent, tous développements qui viendront par la suite. Pour commencer, nous nous bornerons à dire que l'Orientation Professionnelle consiste à découvrir la vocation professionnelle d'un enfant et à l'orienter dans la voie où ses aptitudes trouveront le rendement le plus fructueux pour le pays et pour lui-même. Plus tard nous complèterons et enrichirons cette définition un peu abstraite, de tous les éléments que la réalité des faits nous offrira.

Des faits seuls, effectivement, découle le mouvement de l'orientation professionnelle ; si le problème se pose et prend chaque jour une ampleur nouvelle, c'est la nécessité qui en est cause ; et cette nécessité revêt des aspects assez divers, qui font apparaître, en même temps que l'intérêt de la question, son armature même.

Nécessité de l'Orientation Professionnelle

Un des aspects les plus actuels de cette nécessité a été, est encore sans contredit, pour nous Français, le besoin pressant de réparer nos ruines, avec trois millions de producteurs en moins (1.500.000 morts et 1.800.000 blessés de guerre) et notre natalité déficiente. Notre main-d'œuvre quantitativement et qualitativement affaiblie (nos pertes atteignent jusqu'à dix, vingt pour cent et plus encore des effectifs professionnels non des moins qualifiés[1]) nous oblige à utiliser au mieux les vivants qui nous restent, pour rétablir une activité productrice normale, ne pas perdre les marchés extérieurs, n'être pas concurrencés sur le marché national des produits fabriqués. Et un autre péril nous guette sur ce point si nous manquons de vigilance : l'invasion de la main-d'œuvre qualifiée étrangère. Déjà, avant la guerre, l'industrie française se voyait obligée de faire appel aux étrangers dans une proportion de 8,6 % pour les industries extractives, de 5,8 % pour les industries de transformation, de 6,5 % pour les professions industrielles, etc. ; si l'on fait état maintenant du nombre de tués, de disparus ou de mutilés ayant au moins 50 % d'invalidité, on voit à quels besoins cela peut conduire. De plus, la crise est aussi une crise de qualité : les professionnels ont été plus atteints encore que les manœuvres. Sur 1.200.000 hommes qu'il serait nécessaire d'appeler, 1.000.000 (5/6 environ) seraient des professionnels divers et 200.000 (1/6) des manœuvres. Le gain du professionnel surpassant actuellement de cinq francs par jour au minimum le gain des manœuvres, un

(1) Rapport de M. Louis Marin député et de M. Deschamps à la V^me^ Conférence Interalliée des Mutilés.

milliard et demi de francs seraient ainsi récupérés par les ouvriers nationaux si l'étranger ne nous fournissait que des manœuvres. Pour l'instant on n'y peut songer : l'existence même de certains métiers serait mise en jeu ; mais si ce mouvement s'accentuait, nos exploitations nationales finiraient par être constituées avec des spécialistes étrangers et des français manœuvres ou spécialistes subalternes. Accepterons-nous froidement une telle perspective ? Nous devons donc nous appliquer à former sur le territoire national les spécialistes dont les employeurs ont besoin (en dehors de cette solution toutes les interdictions resteront inopérantes) et il nous faut chercher les conditions les plus favorables à cette formation ; une bonne orientation professionnelle est une de ces conditions, notre renaissance industrielle et commerciale la suppose de toute nécessité.

Mais, du point de vue national toujours, réparer nos pertes ou éviter les périls étrangers est encore insuffisant ; il faut aussi désirer des progrès économiques constants, un développement continu de notre production. Croit-on que l'organisation actuelle du travail s'y prête parfaitement ? On est frappé devant cet aspect de la vie économique : aucune méthode proprement dite ne préside à la distribution des fonctions, au moins des fonctions ouvrières ; c'est un déséquilibre inquiétant d'industrie à industrie, entre les besoins de la production et les offres de la main-d'œuvre ; on aboutit ainsi à l'encombrement de certains métiers, au délaissement de certains autres. Or, dans un pays, toutes les tâches, semble-t-il, devraient être remplies

(1) *Revue Internationale du Travail*, mai 1922, p, 760, 761.

et il faudrait se préoccuper d'une répartition moins anarchique. C'est la prospérité nationale elle-même, le bon ordre économique qui sont en jeu.

Et le problème de l'orientation professionnelle intéresse non seulement l'ensemble de la nation, mais les individus, les travailleurs, ceux-là même qu'on se préoccupe d'orienter. Comme celui de tous les citoyens, leur sort personnel d'abord est lié plus ou moins étroitement à celui de leur pays ; et puis regardons autour de nous. Comment se fait normalement le recrutement des apprentis ? — au petit bonheur. Le pur hasard guide en général parents et enfants dans le choix d'une profession ; celui-là deviendra forgeron à l'exemple de son voisin dont il admire la forte carrure ; tel autre, sans être bien fixé, eût aimé pourtant être dessinateur : il sera menuisier comme son père. Et ceci encore est un cas heureux puisque les représentants les plus autorisés de la classe ouvrière reconnaissent comme vérité générale l'adage « tout enfant qui adopte le métier de son père a raison [1] ». Mais il arrive qu'au contraire le père détourne son fils de son propre métier dont il connaît trop les inconvénients et les difficultés, sans se préoccuper des inconvénients et des difficultés inévitables ailleurs. D'autres fois une vague intuition, le bavardage éloquent, l'indication d'un ami, la vue d'une affiche alléchante, les suggestions de l'entourage décident de l'orientation de l'écolier ; ou bien l'enfant choisit le métier d'un ancien camarade de classe pour continuer à être son compagnon d'atelier

(1) Le père peut assurer journellement un apprentissage précieux ; de bonne heure, habilité par l'atavisme, l'enfant peut adapter ses mouvements et ses gestes aux exigences du travail professionnel, profiter de l'expérience de son prédécesseur et donner ainsi à son effort quotidien un meilleur rendement avec une aisance plus grande.

ou d'usine — les circonstances prêtent aussi un concours inattendu : on hésite entre la serrurerie, la pâtisserie ou tout autre travail ; un serrurier voisin a besoin d'un apprenti, le sort en est jeté, on sera serrurier. Encore cette hésitation prouve-t-elle le souci d'avoir un métier sérieux ; le plus souvent, au contraire, l'appât d'un gain immédiat emporte tout ; on veut être rétribué tout de suite, c'est la seule considération qui soit en jeu. Et, dans la plupart de ces cas, après avoir erré de place en place, après avoir joui de salaires très variés, l'adolescent, vers dix-sept ou dix-huit ans, se décide, sans aucun conseil, pour telle ou telle corporation ou encore attend son retour du régiment pour choisir une direction définitive. Nous ne parlons pas de ceux qui ont ébauché des apprentissages successifs dont le souvenir s'accompagne toujours plus tard de quelques regrets. Aucune raison véritablement sérieuse ne vient donc souvent motiver le choix de l'enfant.

Au grave moment de diriger le fils ou la fille vers une occupation qui remplira sa vie entière, combien de parents procèdent à une inspection sérieuse de sa santé? Combien se préoccupent de savoir s'il sera assez robuste pour faire face à telles ou telles fatigues, si ce métier ou un autre n'affaiblira pas trop un organe déjà délicat? Un tel souci est assez rare. Quant à tenir compte des dispositions de l'enfant, en est-il question davantage ? On consultera peut-être son désir, on ignorera ses aptitudes véritables. Il veut être chauffeur et conduire un taxi — mais aura-t-il le sang froid voulu pour diriger sa voiture à travers le charroi d'une grande ville ? On ne pense pas à s'en assurer.

Même insouciance quant aux possibilités d'avenir

présentées par les métiers : on se jette aveuglément dans une voie sans savoir si elle mène au chômage, aux prix décroissants ou au contraire à la prospérité. Cinquante pour cent des enfants veulent actuellement être mécaniciens. Allez-vous donc tous les diriger vers la mécanique ainsi encombrée, même si elle mène à une impasse ?

Plus tard alors viennent les maladies, pour qui est resté indifférent au début devant le problème de la santé[1] ; ou bien, pour les inadaptés, le dégoût de la profession choisie, les changements de profession, les accidents du travail pour eux beaucoup plus nombreux, l'irritabilité, le surmenage, que sais-je encore ? Pour les autres c'est le chômage ou les prix de plus en plus bas, le tout accompagné d'une misère matérielle et morale que l'on devine.

Se doute-t-on qu'ainsi, d'après les statistiques, deux pour cent seulement des travailleurs exercent leur métier d'une façon supérieure, vingt sont des ouvriers convenables, tandis que tous les autres sont à peine passables ou médiocres ou même nuls[2] ? On n'ira certes pas jusqu'à dire que, bien orientés, tous ces hommes seraient devenus des artisans supérieurs ; mais il est permis de supposer qu'on aurait pu atteindre une proportion respective des valeurs s'élevant à 40, 45 et 50 % ; et ce serait déjà un joli résultat.

Que l'on songe maintenant à ce fait que, chaque

(1) Il est certain, par exemple, que la concentration de l'industrie et du commerce ayant créé par ses vastes agglomérations des éléments de morbidité plus grande (maladies professionnelles, tuberculose etc.....) ces éléments s'appesantiront surtout sur des organismes mal orientés et mal adaptés.

(2) MEYER et VANEY, *Essai sur l'Orientation Professionnelle.* Méd. Scol, 1er mars 1921.

année, des milliers d'enfants, filles et garçons, quittant l'école communale, étaient ainsi abandonnés à eux-mêmes sans direction ! — Si quelques familles abordaient le problème de l'avenir, les difficultés les rebutaient tout de suite, pour la plupart, et elles préféraient laisser aux circonstances de la lutte pour la vie, le soin de faire un classement, plus ou moins heureux comme nous l'avons vu.

Il est trop certain, en effet, que les parents ne peuvent pas toujours être suffisamment avertis des multiples aspects de la question de l'apprentissage, des conditions actuelles de l'industrie ; ils ne peuvent, en toute compétence, résoudre seuls ce grand problème qui dépasse d'ailleurs, nous venons de le voir, les vues particulières à la famille et à l'enfant. Beaucoup de parents eux-mêmes vont au-devant des conseils ; c'est une nécessité que de les aider à trouver ce qui leur convient.

Si donc, nous n'avons pas un avenir d'enfant à perdre, si, laisser au hasard le soin d'une seule vocation de petit français est une faute contre la nation, l'intérêt direct des travailleurs eux-mêmes le demande : dès la sortie de l'école nous devrions leur présenter un bon système de conseils et de directions, de sorte que « étant données les aptitudes de l'enfant, ses penchants, ses qualités morales, etc..., on puisse, au moment où il va entrer en apprentissage, soit le décourager dans une voie où il serait trop sûr d'échouer par quelque point, soit lui indiquer le groupe de métiers qu'il a le plus de chances d'exercer, en sauvegardant sa santé, ses facultés de production, son avenir; c'est-à-dire au mieux de ses intérêts personnels et de l'intérêt général. »

C'est là toute la définition et le but de l'Orientation Professionnelle [1].

En étudiant le mouvement de l'Orientation Professionnelle nous allons voir de quels moyens on s'est servi pour atteindre un tel but et dans quelle mesure on l'a atteint.

Disons cependant, tout de suite, dans quel esprit cette étude sera faite : nous ne prétendons nullement épuiser le sujet, de plus en plus vaste, de l'Orientation Professionnelle ; nous désirons seulement esquisser la physionomie générale du mouvement tel qu'il apparaît dans son ensemble à l'heure actuelle ; toute notre ambition se bornant à vouloir donner, dans les grandes lignes, une idée à peu près nette de ce qui s'est fait jusqu'à ce jour, nous ne nous attarderons pas au détail des innombrables théories qui se rattachent et même contribuent à la question ; nous n'épuiserons pas non plus, dans le domaine théorique surtout, l'immense bibliographie se rapportant au sujet [2].

---

(1) On remarquera que nous avons parlé surtout de « métiers, d'artisans, d'ouvriers, etc. » L'Orientation Professionnelle, au sens ordinaire du mot, se limite en effet aux enfants sortis de l'école primaire et qui se destinent à des métiers manuels. C'est de cette Orientation Professionnelle, seulement, que nous nous occuperons dans cette étude, bien que déjà quelques efforts aient été faits en vue d'une application plus large. (Ed. CLAPARÈDE : *La Sélection des biens doués et l'accès de tous aux études supérieures.* (La Tribune de Genève, 31 mai 1918). — V. aussi les idées émises par les Compagnons (*L'Université Nouvelle*, Paris, Fischbacher 1919) et le rapport présenté par M. Zoretti au dernier congrès de la C. G. T. — Julien FONTÈGNE, *L'Orientation Professionnelle et la détermination des aptitudes*, p. 208-227 etc.). Nous verrons d'autres ouvrages au cours de l'aspect théorique du mouvement, de plus, lors de notre étude sur les réalisations à l'étranger, nous pourrons remarquer le souci quelquefois manifeste d'une telle extension.

(2) Notons également que, pour retracer les traits essentiels et généraux de ce mouvement, (à portée internationale comme on le verra) nous avons recouru à de seuls ouvrages français et, le plus souvent, à des brochures, des compte-rendus sommaires, des articles de revue et même de vulgarisation. Ceci restreignait encore le domaine possible de

Nous étudierons, en premier lieu, les origines immédiates du mouvement, puis ses aspects (théorique et pratique), nous tenterons ensuite un examen critique très sommaire de ce mouvement et nous tâcherons d'aboutir finalement à un essai de conclusion personnelle.

---

nos références précises. Elles seront, de ce fait, ou peu nombreuses ou de seconde main. Que l'ampleur et la nouveauté du sujet, en regard du but de notre étude : tenter nous le répétons, une première et simple synthèse du mouvement d'Orientation Professionnelle, nous excuse.

PREMIÈRE PARTIE

Les Origines du Mouvement

PREMIÈRE PARTIE

Les Origines du Mouvement

Les Accidents. — Les Carrières manquées. — L'Insuffisance de rendement : le Taylorisme. — La Philantropie. — La Psychologie expérimentale des aptitudes. — La Guerre.

Il est certain qu'à prendre le mot dans son sens le plus large on pourrait affirmer que l'Orientation Professionnelle s'est toujours pratiquée dans une certaine mesure; on n'a jamais négligé complètement d'adapter le travail au travailleur ; avec le régime des corporations, par exemple, le souci de l'apprentissage, poussé très loin, entraînait celui des capacités : la perspective d'un chef-d'œuvre à accomplir poussait à envisager sérieusement les difficultés du métier. Mais ceci se passait sur une échelle relativement restreinte, c'était plutôt le résultat d'un bon instinct professionnel que le fait d'une organisation rationnelle et voulue. Avec la disparition des corporations et la hantise des libertés individuelles, cet instinct même s'affaiblit. Les procédés de formation et de sélection devinrent moins précis encore, on aboutit à un désordre et à une inorganisation caractérisés dont les inconvénients suscitèrent d'ailleurs la première réaction salutaire.

Joignons à cette réaction les préoccupations sociales

de certains, le développement des études psychologiques dans un sens pratique et expérimental, nous verrons jaillir, à la faveur des nécessités plus pressantes de la guerre, tout le mouvement de l'Orientation Professionnelle.

Reprenons en détails les causes de ce mouvement.

1°) *Les Accidents.*

Ils furent à l'origine de recherches fort intéressantes. Il y a une dizaine d'années, l'*American Association for labour législation* « L'Association Américaine pour la Législation du travail » s'émut particulièrement des nombreux accidents de personnes que les trams électriques occasionnaient sur la voie publique (certaines compagnies enregistraient jusqu'à 56.000 accidents par an, — les statistiques des tramways allemands, elles, signalaient une moyenne de 3.000 accidents par an, de piétons, dont 170 morts sur le coup). Il était de l'intérêt de tous de se préoccuper de cet état de choses ; d'autant qu'on avait pu constater que ces accidents étaient moins l'effet du surmenage, que d'une constitution psycho-physiologique défectueuse des watmen. L'Association Américaine invita alors le professeur Münsterberg, directeur du Laboratoire de psychologie de l'Université de Harvard, à examiner la question, pour tâcher de découvrir les raisons psychologiques des fausses manœuvres des conducteurs. Münsterberg entreprit des recherches de laboratoire et mit en évidence les aptitudes spéciales indispensables pour ce métier. Il élabora même des épreuves propres à diagnostiquer ces aptitudes chez les candidats à la profession de watman ; résultat : un quart des watmen devaient quitter leur travail pour embrasser d'autres

carrières beaucoup mieux faites pour eux [1]. C'était de la sélection professionnelle : ces hommes, à l'âge adulte, étaient écartés, non orientés ; mais c'était un commencement d'orientation professionnelle, tout de même, puisque les mêmes indications trouvées par Münsterberg et appliquées à de jeunes candidats watmen, pouvaient les encourager ou les décourager à bon escient dans la voie choisie, et à un âge normal.

On pourrait citer aussi, et toujours dans le même sens, les examens de la vue subis par les marins ou les employés de chemins de fer afin d'écarter les daltonistes ; c'est à la suite d'accidents dûs à la non distinction de certains signaux que ces examens furent décidés, mais là se bornèrent les épreuves diagnostiques. De même, les remarques faites par le Dr Roth, de Postdam, au XIVme Congrès international d'hygiène et de démographie [2]. Dans son rapport sur le surmenage professionnel, il attirait l'attention sur les accidents dûs au surmenage et demandait que l'ouvrier soit affecté à un travail en rapport avec ses qualités personnelles [3]. Mais c'était là une remarque incidente.

Les accidents du travail proprement dits n'incitèrent pas moins à des recherches approfondies. On sait combien ils sont nombreux puisqu'en 1920, plus de 900.000 accidents du travail ont été déclarés et que leur nombre va croissant... On a remarqué, de plus, qu'au cas d'accidents graves ou mortels, la mauvaise adaptation de l'ouvrier à son travail intervenait autant que

(1) MUNSTERBERG, *Psychologie und Wirtschaftsleben*, Leipzig, 1912, pp. 44 et s. ; ou en anglais : *Psychology and Industrial efficiency*, Boston, 1913, p. 63.

(2) Berlin, 1907.

(3) Cité d'après Imbert : *Le Surmenage professionnel*, L'Année Psychologique, vol. XIV, 1908. p. 243.

la fatigue du système nerveux. En ce qui concerne les accidents mortels, M. Frois (de l'Institut Lannelongue) ayant fait un relevé minutieux et une classification du point de vue technique, physiologique et psychologique, a pu constater, au moins approximativement, que sur 100 accidents mortels, 25 sont dûs à des causes fortuites et défiant toute prévision, 32 se ramènent à une protection insuffisante du travail, mais *43* ont pour véritable origine une mauvaise adaptation de l'ouvrier à son travail. Sur ces 43, dix ouvriers victimes n'étaient pas qualifiés techniquement et ont trouvé la mort par de fausses manœuvres, 15 n'auraient pas dû pour des causes physiologiques (vertiges, troubles du cœur, surdité, vision défectueuse...) se livrer à un tel travail, 18 n'étaient pas doués des facultés psychiques nécessaires aux travaux dont ils avaient la charge (manque d'attention, absence de sang-froid, de discernement, d'appréciation des distances, etc...)

En résumé, 43 accidents mortels sur 100, près de la moitié ! seraient ainsi dûs à une mauvaise adaptation de l'ouvrier [1]. On comprend si le problème de l'Orientation Professionnelle se trouvait par là-même gravement posé.

2°) *Les Carrières manquées.*

Les statistiques ici sont assez nettes et montrent combien de jeunes gens des deux sexes doivent changer de métier au bout d'un certain temps, faute des aptitudes nécessaires pour mener à bien leur premier travail.

Selon *Lipmann*, directeur du Laboratoire de psycho-

(1) *Dix conférences sur l'Orientation Professionnelle*, Lib. Félix Alcan, Paris, 1923, p. 80.

logie de Berlin, chaque année, 3 ou 4 % des professionnels changeraient d'occupation [1]. L'Office départemental de placement et de statistique de la Seine aurait vu, au cours de 1919, 12 % de ses clients ainsi déplacés volontairement :

Sur 9.520 hommes 8.483 seulement n'ont été placés qu'une fois.

620	ont été placés	deux	fois
215	»	trois	»
98	»	quatre	»
49	»	cinq	»
26	»	six	»
15	»	sept	»
8	»	huit	»
6	»	neuf	»
2	»	dix	»
1	»	onze	»
2	»	douze	»
1	»	quatorze	»[2]

D'après Bernay (autre psychologue allemand) les changements de profession augmenteraient avec l'âge. Ainsi :

De 14 à 21 ans il y aurait changement :

			Hommes	Femmes
une	fois	pour	32 %	32 %
deux	»	»	8 %	8 %
De 22 à 30 ans :				
une	fois	pour	25 %	38 %
deux	»	»	2 %	2 %
trois	»	»	6 %	1 %

(1) O. LIPMANN : *Psychologie Berufsberatung*, Berlin, 1919, p. 9.

(2) Voir la Revue *L'Orientation Professionnelle*, Paris, nov. 1920, p. 36.

De 31 à 40 ans :

une	fois	pour	36 %	21 %
deux	»	»	11 %	5 %
trois	»	»	11 %	6 % [1]

A réduire encore au minimum les chiffres divers ainsi donnés, on voit que les proportions sont assez inquiétantes. La cause du changement est, tantôt l'ennui, tantôt une inaptitude réelle physique ou psychique, ou encore la fatigue causée par l'exercice du métier. Dans tous les cas, il y a là le symptôme d'une insuffisance d'aptitudes et, par conséquent, le plus souvent, d'une erreur de choix : comment supposer que la plupart de ces inadaptés n'eussent pu trouver un travail qui convienne mieux soit à leur santé, soit à leur goût, soit à leurs capacités ?

C'est la fréquence de l'inaptitude à la profession de téléphoniste qui suscita sur ce point en, 1911, une recherche expérimentale de Münsterberg [2]. On avait constaté que plus d'un tiers des apprenties téléphonistes devaient renoncer à leur travail au cours de la première année pour cause de surmenage (il y a là une fatigue particulière due à la tension continuelle de l'attention). Sur demande de la Société de Téléphonie, Münsterberg imagina une série d'épreuves, permettant de déceler, parmi les candidates, celles qui pouvaient embrasser la profession sans crainte d'échec.

Les contre-indications ainsi fournies grossissaient le bagage, encore mince, de l'Orientation Professionnelle ; elles dirigeaient de plus en plus les esprits vers

(1) Bernay, *Anslese und Aupassung der Arbeiterschaft der Grossin dustrie,* Leipzig, 1920.

(2) Munsterberg, *op. cit.* p. 65.

l'idée de diagnostiquer ou pronostiquer, au moins négativement, les aptitudes, dans le plus grand nombre de cas possibles.

3°) *L'Insuffisance de rendement : le Taylorisme.*

On sait que Taylor : (1856-1915), frappé du gaspillage de forces et de temps, qu'il constatait dans les usines, s'efforça d'introduire une organisation scientifique du travail. Trois points principaux attirèrent son attention :

1° l'amélioration des machines et des outils ;
2° l'amélioration des méthodes de travail ;
3° la sélection professionnelle ou choix des ouvriers adultes les plus aptes au travail proposé.

C'est par la sélection professionnelle que le « taylorisme » s'apparente, d'assez loin, au problème de l'Orientation Professionnelle. Mais la sélection est une opération négative : elle exclut les individus non aptes, au lieu de rechercher à quoi chacun serait le plus approprié ; elle poursuit le bien de l'industrie seule, et ne se préoccupe pas de celui du travailleur ; on peut donc lui reprocher sa brutalité. Cependant un tel problème, largement posé, devait aboutir presque sûrement à celui de l'Orientation Professionnelle. Si l'on cherchait et n'acceptait que des ouvriers « adaptés », il était normal qu'on se préoccupât d'en avoir le plus grand nombre possible et le plus tôt. Ainsi, le taylorisme aidait indirectement à accélérer le mouvement de l'Orientation Professionnelle.

4°) *La Philantropie.*

Les préoccupations philantropiques ne furent pas étrangères non plus à ce mouvement.

L'américain Parsons (mort en 1909), le premier, voulut donner des conseils directs et rationnels aux jeunes gens sur les carrières à suivre.

Dans les dernières années de sa vie surtout, il s'intéressait aux gamins désœuvrés et vagabonds des rues de New-York. Il cherchait à leur procurer des places, s'appliquait à découvrir quelle situation conviendrait le mieux à chacun d'eux et, pour ce faire, il les interrogeait systématiquement sur leurs goûts, leurs lectures, leurs aptitudes, etc... Il institua même de petites expériences pour éclairer leur psychologie, leur faisant lire quelque livre, leur posant ensuite diverses questions, etc [1].

Il fut, si l'on peut dire, l'ancêtre direct de l'Orientation Professionnelle.

Sous son inspiration, Mme A. Shaw créait en 1908 à Boston, un vrai bureau d'orientation professionnelle de « Vocational Guidance » fondé sur la méthode du questionnaire : cent seize questions, sur les sujets les plus divers étaient posées aux candidats, le plus souvent — les réponses données étant sujettes à caution — on complétait le questionnaire par des investigations moins subjectives.

A Bâle aussi, dès 1907, un bureau était fondé par M. Stocker pour « Conseils aux parents et aux jeunes gens sur le choix d'une profession et sur l'apprentissage. »

Ces modestes institutions, d'inspiration purement charitable, étaient le germe d'où devaient si rapidement sortir les Bureaux, Cabinets ou Instituts d'Orien-

(1) Pour plus de détails, v. F. Parsons *Choosing a vocation*, ouvrage posthume, London, 1909. Gay and Hancoek.

tation Professionnelle, comme il en existe actuellement à Strasbourg, Bordeaux, Genève, Bruxelles, Barcelone, Londres, Berlin, Prague, etc, etc.

5°) *La Psychologie expérimentale des aptitudes.*

A peu près vers la même époque (fin du XIX^e^ siècle début du XX^e^) la psychologie progressait dans le sens expérimental, et posait, plus nettement que jamais, le problème des aptitudes, essayant d'en poursuivre l'étude avec méthode. Cattell en Amérique, Kropelin, puis Stern en Allemagne, Binet et Toulouse en France, Decroly en Belgique, de Sanctis à Rome, Rossolino à Moscou, d'autres encore, s'efforçaient d'élaborer des épreuves spéciales nommées « tests mentaux » qui serviraient à analyser les particularités psychologiques d'un individu. Plus récemment, avec Spearman, Pearson, Thomson Brown à Londres, on essayait même de nouvelles méthodes permettant de mesurer les aptitudes, dans leur structure intime, de rechercher leurs communes racines ou de souligner leur complète indédépendance, etc.

Naturellement toutes ces recherches n'ont pu donner encore des résultats définitifs ; cependant elles aidaient aussi à poser dans toute sa complexité le problème de l'Orientation Professionnelle.

6°) *La Guerre.*

Par ses nécessités techniques, d'abord, elle accélérait le mouvement, en montrant toute l'importance. Pour opérer rapidement et à coup sûr, les belligérants se préoccupaient d'obtenir de leurs effectifs le meilleur rendement, d'éviter les fausses manœuvres et les accidents inutiles. Aussi, peu à peu, aux armées, fu-

rent installés des services d'orientation professionnelle et de sélection professionnelle.

En Europe, les expériences portèrent seulement sur les aviateurs : en France, en Allemagne, en Italie, on se livra dès le début de 1916 à des essais. On installa des Cabinets d'examen psycho-physiologique à Paris, au Grand Palais ; à Turin, à Bruxelles, au Laboratoire de psychologie de Hambourg. On observait là si les candidats aviateurs réagissaient fortement aux émotions, si leurs réactions étaient toujours rapides. On examinait leur sens de l'équilibre, leur acuité sensorielle, etc, etc... Ces examens se révélèrent très précieux, et l'expérience montra que les accidents avaient largement diminué depuis qu'on se fiait à ces sortes d'épreuves [1].

Aux Etats-Unis la sélection professionnelle prit une bien plus grande extension : on l'appliqua au recrutement de tous les soldats [2]. En effet, le pays n'avait pas d'armée ; il fallait constituer les meilleures troupes possibles, le plus vite possible. Et les inintelligents, mêlés aux autres, pouvaient retarder l'instruction technique. On fit alors des groupes d'hommes bien distincts, avec des traitements appropriés à leurs capacités respectives. D'emblée, on tâcha de découvrir les soldats capables de donner de bons sous-officiers ou de bons officiers, on créa des « tests mentaux » et les résultats furent excellents [3].

(1) H. Pieron : *L'Examen des aviateurs.* « Année Psychologique, » vol. 21, Paris 1920 (avec bibliographie). D'après le Docteur Brabant, de Bruxelles, la diminution des accidents dûs à l'inaptitude du pilote pouvait s'évaluer à 60 % (*Archives de Psychologie*, vol. 18, p. 177).

(2) Yoakum and Yarkes, *Army mental tests*, New-York, 1920. Compte rendu par Ed. Claparède, *Journal de Genève*, 15 août 1921.

(3) Dans une école d'officiers dont les élèves n'avaient pas été soumis

Les services rendus contribuèrent à répandre aux Etats-Unis le principe de la sélection professionnelle et, par voie de conséquence, celui de l'Orientation Professionnelle.

Ajoutons que, d'une façon générale, le grand nombre de mutilés auxquels il fallut trouver des professions appropriées, fit creuser le problème et aida aussi à sa solution.

Nous avons vu plus haut comment les nécessités économiques pressantes imposées également par la guerre sont encore un des éléments de l'intensité actuelle du mouvement.

---

préalablement à ces tests, tous ceux qui, dans une expérience postérieure, furent désignés comme inintelligents par ces mêmes tests, durent peu à peu être éliminés. On voit quelle peine et quel temps eussent été épargnés si les expériences avaient été faites avant l'entrée à l'école.

DEUXIÈME PARTIE

Les Aspects du Mouvement

DEUXIÈME PARTIE

TITRE PREMIER

Aspect Théorique du Mouvement

CHAPITRE I. — *Connaissance de l'enfant.* — Examen Médical. — Observations faites à l'école. — Les Enquêtes. - Méthodes de la psychologie appliquée. — Méthodes diverses.

CHAPITRE II. — *Connaissance du métier.*

CHAPITRE III. — *Connaissance du marché de travail. — Organes directeurs.*

Avant d'étudier les manifestations pratiques du mouvement d'Orientation Professionnelle, les centres d'application de plus en plus nombreux qui ont été créés, soit en France, soit à l'Etranger, voyons d'abord à quel stade est parvenue l'étude théorique de la question.

Les systèmes et les opinions ne manquent pas. De leur diversité pourtant, nous tirons une quasi-certitude : c'est qu'une bonne orientation professionnelle demande, avec la connaissance de l'enfant à orienter, celle des métiers, parmi lesquels il peut avoir à choisir, et celle de l'état du marché du travail, en ce qui concerne la profession envisagée.

CHAPITRE PREMIER

La Connaissance de l'Enfant

De l'enfant à orienter, il faudra connaître le milieu familial et social, les goûts instinctifs qui l'inclinent vers telle ou telle occupation, l'état de santé et les diverses aptitudes intellectuelles, morales ou professionnelles.

Toutes ces données constitueront les indications favorables ou les contre-indications nécessaires pour conseiller judicieusement l'enfant dans le choix de sa carrière.

Voyons par quels procédés on tâche de les recueillir.

§. I. — *Examen Médical.*

C'est au médecin naturellement qu'il sera fait appel pour l'examen de l'état de santé. Seul, un spécialiste peut nous éclairer sur la constitution et l'état général de l'enfant. C'est lui qui fournira les contre-indications les plus importantes.

Si le rôle de la science médicale doit être prépondérant, c'est que nul n'est plus exposé à la maladie que l'ouvrier dont le métier contrarie les dispositions physiques, voire même physiologiques. Il importe de ne pas affaiblir des organes débiles, il faut même songer

à les fortifier ; si des germes morbides sont déjà dans la place, le travail choisi ne devra pas aider à leur développement. Aux cardiaques, on déconseillera donc certaines professions du bâtiment, aux hernieux, les travaux exigeant de grands efforts physiques ; les nerveux seront encouragés dans la voie du jardinage, dans cette même voie on pourra diriger les prétuberculeux auxquels le grand air est nécessaire, etc...

D'autre part, il est des défauts organiques, tels que l'absence d'acuité visuelle, le daltonisme, une surdité relative, etc[1], qui ne sont guère compatibles avec certains métiers. Si le médecin les constate, on tâchera d'écarter l'enfant de ces métiers ; il serait dangereux pour lui et pour les autres de s'obstiner quand même.

Le médecin, comme on le voit, sera surtout un contre-indicateur. Pourtant, il est naturel de penser que son rôle ne se bornera pas là ; et s'il constate quelquefois l'excellence de certaines dispositions organiques, ce peut être pour l'orienteur une indication positive précieuse.

Somme toute, le médecin fera connaître si l'appareil respiratoire est sain, s'il n'y a pas prédisposition à la tuberculose, aux varices, aux hernies ; si la vue et l'ouïe sont normales, s'il n'y a pas de troubles physiologiques déjà accusés, etc, etc... Tous ces renseignements, il les consignera sur une fiche sanitaire individuelle et propre à chaque enfant.

---

(1) Ces défauts sont si répandus qu'on a pu noter sur 2.000 enfants examinés que 60 % au moins ne pouvaient embrasser la carrière choisie par suite d'imperfections visuelles (Etude de Radziewky dans la Jügendfursorg, 1900, p. 145). A Bordeaux, des surdités partielles passant inaperçues atteindraient 17 % des écoliers ; à Paris, 22 %. On insiste, d'ailleurs, sur ce point que, dépistées à temps, plus de 2/3 des surdités auraient été rapidement guéries. (V. Revue Scientifique, août 1922, p. 541).

Le Secret Professionnel

Mais une question particulièrement intéressante se pose alors ici : Comment concilier les indications de la fiche médicale avec le secret professionnel auquel le médecin est tenu par la loi[1] ? Si le médecin a noté consciencieusement sur la fiche tous les renseignements favorables et défavorables relatifs à la santé de l'enfant, en vue du choix du métier, et si cette fiche est communiquée, au moins au conseiller de vocation, n'y aura-t-il pas nette violation du secret professionnel ? et les intéressés n'auront-ils pas lieu de s'en plaindre ? Si le médecin se contente d'inscrire les données favorables, il n'en sera pas moins en faute, semble-t-il, puisqu'un arrêt de Cassation du 9 novembre 1901[2] décidait « La disposition de l'article 378 C. pén. *générale et absolue* punit toute révélation du secret professionnel... Il en est ainsi de la révélation des constatations, même négatives, qu'un médecin n'a pu faire sur la personne d'un tiers que dans l'exercice de sa profession médicale. » Une note relative à cet arrêt commentait. « Le médecin avait révélé l'absence de maladie et cette divulgation ne pouvait en rien compromettre l'honneur ou la réputation de la personne... La Cour soumet donc à un silence complet, quelles qu'en puissent être les conséquences dommageables ou non dommageables, ceux qui, par état, deviennent détenteurs de secrets de famille. Peut-être convient-il de la suivre dans cette voie. Si,

(1) Art. 378 Pen : Les médecins... et toutes autres personnes dépositaires par état ou profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors les cas ou la loi les oblige à se porter dénonciateurs, auront révélé ces secret seront punis d'un emprisonnement d'un mois à six mois, et d'une amende de 100 à 500 francs.

(2) S. 1904. 1. 202.

en effet, pour reprendre l'hypothèse précédente, les médecins sont autorisés à donner des renseignements négatifs, on pourrait induire de leur silence, lorsqu'on les leur demanderait, l'aveu tacite de maladies positives et arriver ainsi par une voie détournée à la connaissance de secrets dont la loi a entendu prescrire le respect ». N'en serait-il pas de même, si les fiches médicales restaient muettes sur des points déterminés alors que, sur d'autres, elles se montreraient, bien que favorablement, affirmatives ?

Il est vrai que, même à s'en tenir à l'hypothèse de la fiche complète, il semble que l'on soit ici dans une sphère un peu particulière du secret professionnel. Le secret médical, en effet, « institué en faveur des malades et de leur famille, ne doit évidemment pas se retourner contre eux ; il souffrira donc exception, dans la mesure ou leur intérêt le demande... Il faut considérer seulement, si la révélation doit assurer au malade les soins nécessaires[1] ».

Or il s'agit ici d'une institution établie en faveur de l'enfant d'abord, et la « révélation », si révélation il y a, comme nous le verrons tout à l'heure, doit en somme, assurer à cet enfant une orientation favorable, dans l'avenir, à sa santé. Il n'en reste pas moins que certains parents, malgré ce principe général, pourraient se montrer particulièrement susceptibles et que, plus tard même, certains sujets pourraient s'estimer lésés ; tous inconvénients auxquels il faut certes songer à parer. Voyons quelles solutions ont été données dans des cas qui paraissent présenter avec le nôtre quelque

(1) E. H. Perreau : *Eléments de jurisprudence médicale à l'usage des médecins*, Paris, 1908, p. 345. Librairie de Droit et de Jurisprudence.

analogie. Au cas d'expertise médicale, par exemple, ordonnée par un tribunal, dans une instance motivée par un accident du travail, il a été reconnu que le médecin pouvait indiquer, dans son rapport, l'affection dont la victime était atteinte (et qui pouvait expliquer les troubles dont elle se plaignait), mais il ne pouvait faire ces révélations qu'à la justice elle-même[1]. Si le médecin n'est autorisé à révélation que sur ordre de la justice, nous ne saurions invoquer une pareille décision, puisque, dans notre cas, nous l'avons vu, le médecin n'est pas requis par autorité de justice[2]. Mais là, somme toute, semble résider le nœud de la question : par qui le médecin est-il requis ? Considèrerons-nous comme de simples tiers intéressés les institutions d'orientation professionnelle qui n'ont été organisées que pour l'intérêt des enfants eux-mêmes en même temps que pour l'intérêt de la société ? On peut le faire à la rigueur et, en cette occurrence, nous assimilerons purement et simplement notre propre cas, à celui du secret professionnel au cas de « mariage » ou à celui du secret professionnel au cas de « certificat médical » ou encore au cas « d'expertise privée. »

a) *Mariage.* — D'après la jurisprudence, le médecin n'a pas davantage ici, le droit de révéler des faits secrets, quelle que soit d'ailleurs l'importance et la gravité des intérêts en jeu[3]. Il se contentera de remet-

(1) Grenoble 29 janvier, 1909. D. P. 1910. 2. 121. Note de M. Loubat Compt. Lyon 16 juin 1909, D. P. 1910. 2. 123.

(2) Il en est exactement de même pour le cas où le médecin est autorisé par une loi (celle de 1898 sur les accidents par exemple) à faire connaître le résultat de son examen (V. Cass. 9 mai 1913. S. 1914. 1. 169) Aucune loi encore ne s'occupe du point particulier qui nous intéresse.

(3) Cass. Jug. Trib. Seine, 11 juillet 1901, *Gaz. Pal,* 1901. 2. 181.

tre un certificat au client, qui en fera ce que bon lui semble [1].

b) *Certificat médical.* — Un point n'est pas douteux : sans le consentement formel de la personne examinée (des parents en ce qui nous concerne) le médecin n'a pas le droit de délivrer à un tiers un certificat médical [2]. Mais il peut remettre au malade lui-même un certificat, même indiscret, dont son client fera l'usage qu'il voudra [3].

c) *Expertise privée.* — Supposons une expertise faite en vue de la conclusion d'un contrat d'assurances. Le médecin, expert privé, a toujours le droit de répéter ce qu'il a vu, à la personne en faveur de qui l'expertise est faite... Si l'expert privé se trouve être médecin traitant (c'est en somme notre cas puisque le médecin ici est censé bien connaître l'enfant, quelquefois même, depuis des années) il a le droit de répéter tout ce qu'il pourrait apprendre, en faisant le nombre de visites convenu par les intéressés, mais rien de plus [4].

Toutes ces solutions sont évidemment insuffisantes pour nous. Il faut connaître l'enfant à fond pour pouvoir lui donner tous les conseils judicieux que son état requiert ; il ne faut pas, d'autre part, que les parents, retenus par un faux amour propre, soient tentés de garder par devers eux la fiche médicale

(1) *Revue Pénitentiaire.* 1905, p. 554.

(2) Trib. Fougères, 22 juin 1898 ; Besançon 7 juin 1899 ; S. 01.2.108 Cass. 23 juillet 1897, S. 98.1.220.

(3) E.-H. PERREAU, *op. cit.*, p. 351. — Sur ce fait que le secret médical cesse devant le consentement des malades, v. Brouardel : *Le secret médical*, 2e éd. p. 52. — Hallays : *Le secret professionnel*, p. 38.

(4) E.-H. PERREAU, *op. cit.*, p, 336.

dont on connaît l'utilité ; ce serait s'exposer à mutiler trop souvent les bases de l'Orientation Professionnelle.

Il est vrai que, de la jurisprudence elle-même, il semble qu'on puisse tirer une autre suggestion. Le secret médical cesse devant le consentement des intéressés ; ne pourrait-on pas considérer qu'en ce qui nous concerne, les parents accordent, en somme, leur consentement tacite à l'établissement d'une fiche médicale complète, par ce fait seul qu'ils acceptent librement de laisser examiner leurs enfants en vue de l'orientation professionnelle et, par ce fait encore, qu'ils connaissent d'avance la large teneur de la fiche médicale ?

Un jugement de Lyon en date du 16 juin 1909[1], décidait « qu'il n'y a pas violation du secret professionnel dans le fait, par le médecin d'une caisse assurance maladie, organisée par les patrons d'une usine, d'avoir fait connaître à ceux-ci la nature de la maladie (en l'espèce la syphilis) dont était atteint un de leurs ouvriers, alors que d'une part cet ouvrier, en réclamant librement le bénéfice des avantages offerts par le règlement de la caisse d'assurance s'est, par ce fait, obligé à se soumettre aux prescriptions de ce règlement et notamment à laisser le médecin de la caisse faire à la direction de l'usine les communications nécessitées par le règlement, et alors que, d'autre part, un article de ce règlement dispose que, peuvent être exclus du droit à l'attribution des avantages de la caisse d'assurance, les ouvriers atteints de maladies provenant de la débauche, de l'inconduite, ou de toute autre cause anormale. »

(1) S. et P. 1911. 3. 78. Pand. *ibid.*

On pourrait donc admettre en l'espèce qu'il y a chez les parents consentement tacite ; on pourrait ajouter, comme nous le disions plus haut, que les révélations faites, le sont en faveur des enfants eux-mêmes. Enfin, l'Orientation Professionnelle étant organisée également dans l'intérêt de la société elle-même, on pourrait invoquer des raisons générales d'une haute portée ; des inconvénients n'en subsisteraient pas moins et il ne faudrait pas moins s'attacher à les faire disparaître.

Il importe que les parents soient confiants ; la perspective d'une révélation indiscrète possible, aux futurs employeurs de leurs enfants, ne doit pas pouvoir se présenter à eux et les paralyser dans leur bonne volonté ; leur besoin de sécurité sur ce point est trop naturel, et leur sentiment de la discrétion nécessaire doit être respecté. Dès lors que faire ? D'aucuns ont proposé, et jusqu'à présent, nous le verrons, c'est la solution qui a prévalu en pratique, de séparer la fiche médicale en deux feuilles ; sur une feuille seraient portées toutes les indications médicales, sans aucune restriction ; sur l'autre le médecin se contenterait de signaler si l'enfant lui paraît propre à tel ou tel métier, ou encore, quels métiers l'enfant serait le mieux a même d'exercer.

Nous ferons une objection à cette pratique : c'est qu'en somme on érige, par là, le médecin en conseiller de vocations ; c'est que ce médecin doit alors connaître, non seulement l'enfant lui-même, mais encore les nécessités physiologiques des professions que les sujets examinés sont susceptibles d'embrasser. Cela nous paraît outrepasser un peu le rôle normal du médecin... Mais à repousser cette solution les difficultés restent les mêmes !

Nous proposerions plutôt une autre suggestion : pourquoi ne pas limiter la communication de la fiche médicale au seul conseiller de profession et étendre en même temps à ce conseiller l'obligation du secret professionnel ? Nous verrons à la fin de cette étude quelle idée nous nous faisons de ce conseiller de vocation, sorte de fonctionnaire régional, spécialiste de la question de l'Orientation Professionnelle, et qui devrait fournir des garanties de compétence et d'honorabilité. Quelles objections sérieuses pourraient-être faites à ce qu'une telle personnalité fût soumise aux mêmes obligations et jouît des mêmes prérogatives qu'un docteur ?

Quoi qu'il en soit, la fiche médicale, remplie dès le début de la scolarité et régulièrement tenue à jour selon les observations successives du médecin, ou établie seulement avant l'entrée de l'enfant au travail, à la suite d'un examen complet, la fiche médicale dans ses modalités diverses, constituera la première base scientifique, la première donnée solide sur laquelle on pourra s'appuyer pour orienter le sujet dans le meilleur sens.

§. II. — *Les Observations faites à l'école.*

C'est dans la famille et à l'école que les facultés manuelles, intellectuelles, morales... de l'enfant se développent. C'est à l'école qu'on pourra « observer » l'élève avec le plus d'impartialité et de vérité.

En contact étroit avec l'enfant, l'instituteur est appelé à recueillir sur son compte une foule d'observations. Il remarquera, par exemple, quels sujets éveillent davantage son attention lors des lectures expliquées (tel gamin dont le visage s'illuminait devant des récits

de marins devint plus tard lui-même un bon navigateur), quelle est en général la qualité de son attention, s'il fait preuve de ténacité (dans ce cas des travaux de longue haleine pourront lui être conseillés, chose impossible s'il se décourage facilement).

Le maître notera encore si l'enfant est un imaginatif, s'il montre en toutes choses de l'initiative et fait aisément figure de chef.

Par les travaux manuels il se rendra compte du degré d'habileté. Tel instituteur s'émerveillait lui-même devant de petits appareils de physique entièrement imaginés et construits avec la plus remarquable précision par de jeunes élèves de onze à douze ans, que rien autour d'eux ne semblait devoir favoriser en ce sens, et qui ne disposaient que de moyens très primitifs.

Nulle donnée d'ailleurs n'est à négliger : cet enfant dont l'aménité de caractère, l'obligeance, etc., sont remarquées, pourra, s'il possède d'autre part les qualités nécessaires et s'il le désire, être orienté vers la carrière hôtelière par exemple. Il n'est pas jusqu'à la gymnastique et aux jeux, que le maître ne puisse observer attentivement, parfois même organiser, pour juger de certaines dispositions.

Ajoutons que les conditions d'existence, les habitudes familiales, certaines tares morales ataviques, etc., sont généralement connues des instituteurs : les enfants, sur de tels sujets, sont si facilement indiscrets, sans même qu'on provoque leurs confidences... On tiendra compte de ce qu'un enfant est l'aîné d'une famille nombreuse et modeste, des exigences que cette situation comporte ; si on a appris l'existence de certains vices comme le vol, l'ivrognerie, etc., chez les

ascendants, il sera prudent d'éloigner les enfants de carrières qui risqueraient de les tenter plus gravement : à l'un on déconseillera le métier des vins ou des liqueurs, à l'autre celui d'encaisseur, livreur, commissionnaire, etc... Enfin tel renseignement qui paraît futile éclairera peut-être demain la conduite de l'enfant. M. Julien Fontègne raconte [1] : « Il y a quelque quinze ans, une classe de Lausanne visitait un musée de la ville en compagnie du maître ; tous les enfants étaient émerveillés des explications données et une certaine admiration « de commande » se lisait sur presque tous les visages. A la sortie du musée, l'ami qui nous rapporte ce fait dit à un de ses camarades — « As-tu remarqué la beauté du dernier tableau ? » L'enfant interrogé se contente de ces mots « As-tu vu comme le cadre était mal fait... » Cet enfant d'il y a quinze ans est aujourd'hui un des bons ingénieurs de la Suisse. »

On pourrait, il est vrai, faire ici malicieusement remarquer que « l'ami » non le maître connut la réponse. Pourtant, si son esprit était désormais aiguillé sur cette voie, croit-on que le maître ne saurait provoquer de temps à autre des réflexions susceptibles de l'éclairer ainsi [2] ?

Finalement, tous les renseignements fournis par l'école seront de nouveau rassemblés, pendant la durée de la scolarité, sur une fiche : le fichier scolaire, et au moment voulu, on les consultera avec fruit.

---

(1) *L'Orientation Professionnelle et la détermination des aptitudes* Neufchâtel, 1921. p. 224.

(2) Tout cela exige évidemment une formation particulière de l'instituteur. Beaucoup la demandent et certains pays, comme nous le verrons plus loin, ont commencé de l'organiser.

§. **III**. — *Les Enquêtes : Questionnaire et Conversations.*

Sur la méthode du questionnaire les avis sont assez partagés. On sait que ce fut la méthode primitive américaine de l'orientation professionnelle, celle que Frank Parsons pratiquait exclusivement.

D'aucuns la préconisent encore (comme M. Mauvezin à Bordeaux) et font remplir par l'enfant, aidé de sa famille, une liste de quelques questions portant sur les conditions de la famille, les aptitudes physiques de l'enfant (ici l'aide du médecin est requise pour la précision), ses aptitudes intellectuelles (qualité de la mémoire, de l'attention, vivacité de l'esprit, etc...) et aussi ses aptitudes morales : l'enfant est-il courageux, menteur etc ?... Nous verrons, là où ils sont employés, le détail de tels questionnaires. D'autres orienteurs, au contraire, parmi lesquels M. Fontègne, esquissent une offensive assez violente contre une telle méthode : Si elle peut fournir quelque clarté sur les occupations ou les goûts, disent-ils en substance, (et encore quelles dissimulations probables sur le chapitre du tabac, des boissons, du cinéma !) elle doit aboutir à des indications parfaitement erronées quant à la qualité de l'intelligence, de la mémoire, la finesse de l'oreille, l'adresse des mains, etc... — on peut s'abuser si complètement soi-même en de telles matières ! — Combien plus fructueux est un entretien familier avec l'enfant, où on amène ce dernier à parler de ses désirs, de ses préférences, de ses ambitions, etc... Par là on peut obtenir sur son compte une foule d'indications les plus précieuses.

Quoi qu'il en soit, questionnaire ou entretien sont

généralement employés et complètent utilement les observations scolaires.

§. **IV**. — *Les méthodes de la Psychologie appliquée : les Tests.*

Nous abordons les moyens de connaissance les plus délicats, comme aussi peut-être les plus incertains, malgré leur apparente rigueur : les méthodes psychologiques d'aspect scientifique ; elles ne manquent ni de variété, ni d'intérêt, ni quelquefois même de pittoresque.

C'est de psychologie appliquée donc, et de psychologie appliquée aux vocations, que nous allons maintenant parler. C'est « un rameau plein de sève de la psychologie économique qui, elle-même, est une branche suffisamment rigoureuse de la psychologie expérimentale » dit M. Julien Fontègne. Du nom exact de cette psychologie les savants ont discuté. On a pris maintenant l'habitude de l'appeler « psychotechnique » mais le mot, paraît-il, est mal choisi, car il s'agit en l'occurence, de diagnostic plus que de technique proprement dite. Or psychotechnique signifie « qui exerce une influence sur le psychisme » comme psychothérapie dans l'éducation. Pour souligner l'idée de diagnostic, mieux vaudrait donc le mot « psychognostique » proposé par Stern. Mais « psychotechnique », maintenant lancé, subsistera, paraît-il. Encore Lipmann fait-il remarquer, et avec justesse est-il dit, que psychotechnique provenant de la fusion « psychologie » et « technologie » l'expression exacte, bien qu'erronée dans sa signification, serait « technopsychologie. » Bornons là ces considérations.

Le but propre de la psychologie appliquée sera de déterminer avec la précision la plus rigoureuse possible les aptitudes particulières de l'individu — aptitude se définissant « toute disposition naturelle ou acquise, à accomplir un certain acte, à exécuter un certain travail, à sentir ou à réagir d'une certaine façon ; tout caractère physique ou psychique considéré sous l'angle du rendement [1] ».

Il faudra, par exemple, fixer le type d'idéation du sujet (est-ce un visuel, un auditif, un moteur, un mixte, etc...), son type d'attention (soutenue, concentrée, périodique...), son type d'observation (minutieuse ou non, spontanée, lente, etc...), d'imagination (sensoriel idéal ou constructif), de combinaison (original, spirituel), la qualité de sa mémoire, de ses réactions nerveuses ; son pouvoir d'adaption, de résistance aux suggestions, à la routine, l'acuité spéciale et la finesse de perception de ses différents sens, etc., etc...

Nous n'insisterons pas trop sur les classifications des aptitudes qui ont été faites — par exemple sur la distinction entre les aptitudes intellectuelles supérieures (idéelles), intellectuelles, mnémoniques et sensorielles (acuité des sens) [2] ou encore entre les aptitudes intellectuelles, les aptitudes affectives (sens esthétique ou énergie volontaire), les aptitudes sensibles (distinction des couleurs, finesse de l'ouïe, etc...), les aptitudes motrices (habileté ou précision des mouvements, force

(1) Ed. CLAPARÈDE : *L'Orientation Professionnelle. Ses problèmes et ses méthodes.* B. I. T. Etudes et documents, série J. Enseignement, n° 1.

(2) Rapport de M. L. Rémy à la III^me^ Conférence internationale de psychotechnique de Milan.

musculaire)[1], les aptitudes naturelles ou innées et les aptitudes acquises[2], etc., etc...

Ce qui nous importe surtout c'est de découvrir ces aptitudes chez l'enfant.

On y parvient principalement par la méthode des tests ou « épreuves spéciales capables de mettre en évidence et même de mesurer les diverses aptitudes. » Ces épreuves sont infiniment variées, soit qu'elles entrent elles-mêmes dans une classification générale, soit qu'elles s'appliquent à des aptitudes considérées isolément.

Dans le premier cas, nous aurons par exemple :

1° Les tests d'intelligence générale { globale / intégrale

2° Les tests d'aptitudes spéciales { de connaissances / d'aptitudes naturelles

3° Les tests d'affectivité.

1. — Tests d'Intelligence générale.

Nous en trouvons dans les travaux des psychologues français Binet et Simon[3]. Ils consistent en des épreuves diverses qui ne sont pas nécessairement d'intelligence pure[4], quand il s'agit de déterminer l'intelligence globale. La moyenne des résultats obtenus exprime, tout de même, de façon frappante, dit-on, l'intelligence générale, car si le facteur « aptitude spéciale » et le

(1) Ed. Claparède, *op. cit.*, p. 41-42.

(2) Les aptitudes acquises seraient plus variées que les aptitudes naturelles, en outre elles seraient plus ou moins continuées et groupées autour d'une tendance unique.

(3) *La mesure du développement de l'intelligence chez les jeunes enfants* Paris, 1917.

(4) On fera classer des poids, copier un dessin, répéter des phrases, etc.

facteur « intelligence générale » concourent à chaque opération mentale ; les facteurs « aptitudes spéciales » tendent à s'annuler, parce que souvent opposés les uns aux autres, tandis que le facteur « intelligence générale » additionne ses effets d'une expérience à l'autre.

L'intelligence intégrale, au contraire, sera déterminée par une série de tests faisant tous appel à l'intelligence pure : résoudre des problèmes de toute sorte par exemple — et on pourra préciser la nature même de l'intelligence générale, selon qu'elle résout mieux des problèmes abstraits ou concrets, mathématiques ou littéraires...

Un test d'intelligence générale, assez couramment pratiqué, est celui des analogies : On distribue au sujet vingt petits cartons sur chacun desquels sont imprimés trois mots dont les deux premiers ont entre eux une certaine relation. Devant chaque carton, il doit indiquer, le plus rapidement possible, un quatrième mot présentant avec le troisième une relation analogue — le temps employé est noté au chronomètre, — on fait ensuite la moyenne des vingt déterminations. Elle correspond à l'intelligence générale, manifestée à l'école par exemple [1].

Dans le même ordre d'études on cite encore les tests : de Claparède et de Schuler dit « des phrases absurdes » de Porters dit « des labyrinthes » de Peter et Stern, de Haggerty, etc.

---

(1) Mais elle présenterait une corrélation plus étroite encore avec le classement établi d'après les notes d'algèbre. Ce test révèlerait donc des aptitudes algébriques. L'expérience aurait été faite à l'Université de l'Illinois sur plus de 200 élèves par M. G. Montrose Wripple. (Annales de l'Académie Américaine des sciences politiques et sociales, mai 1916).

II. — Tests d'Aptitudes.

a) *Tests de connaissances acquises.* — 1) Acquises spontanément par le contact avec le milieu ambiant. On demandera par exemple inopinément à l'enfant : Quelle est la fonction d'un juge d'instruction ? Si on mélange de l'huile et de l'eau que se passe-t-il ? ou bien on lui fera subir une épreuve de vocabulaire, etc...

2) Acquises à l'école.

Tous les psychologues s'occupent de fournir des barèmes permettant d'évaluer exactement ces connaissances.

Mais toutes ces épreuves dépassent en somme un peu le cadre précis de l'Orientation Professionnelle telle que nous avons voulu l'étudier...

b) *Tests d'aptitudes naturelles* { Intellectuelles / Sensibles / Motrices, etc...

Nous arrivons ici au deuxième cas : Les tests d'aptitudes particulières.

Pour les aptitudes intellectuelles[1] nous aurons les tests { d'attention / d'idéation / de mémoire / d'appréciation et d'évaluation

Empruntons comme exemple au livre de M. Fontègne [2] un test d'attention : le test devenu classique du barrage de lettres :

(1) Ed. Claparède : *Des diverses catégories de tests mentaux.* Archives suisses de neurologie et de psychologie, vol. III, 1918 et *Classification des méthodes psychologiques.* Archives de psychologie, n° 44, vol. VII, 1908. Stern : *Die intelligenz der Kinder*, Leipzig, 1920.

(2) *Op. cit.*, p. 65 et s.

« On remet à un sujet un texte qu'il ne connaît pas et aussi fastidieux que possible ; on l'invite à barrer tous les *a* tous les *s* ou les *f* qu'il rencontre. Toutes les 30 secondes ou toutes les minutes, à un signal donné et convenu, le sujet marque, par une croix ou tout autre signe, l'endroit où il est arrivé et continue son travail jusqu'à ce qu'on lui commande de s'arrêter définitivement. On compte alors le nombre de fautes commises, par minute ou demi-minute, et on voit si le sujet a su fixer, ou non, son atténtion régulièrement, pendant tout le travail [1].

Il s'agit ici uniquement d'attention visuelle. On étudiera le type d'attention continue auditive par le test de Van Biervliet [2] : « Le maître lit, d'une voix régulière et monotone, un texte donné. Les élèves reçoivent pour consigne de marquer sur une feuille de papier, un trait au crayon chaque fois que l'on prononcera la lettre *x* par exemple — on peut encore demander de compter mentalement le nombre des *x* entendus... » — Pour le dédoublement de l'attention (assez fréquemment exigé dans la vie professionnelle) on peut donner des multiplications à faire (attention visuelle motrice) en même temps qu'on écoute une histoire (attention auditive) ; on compterait le nombre d'opérations faites (le plus grand nombre, bien entendu, est à souhaiter) on établirait la quantité d'erreurs commises (problème de qualité) et on noterait ce qui a été retenu de l'histoire (problème de quantité). Ou bien, on peut citer encore l'expérience tachistoscopique qui com-

(1) Pour que l'expérience donne des résultats assez probants, quant aux signes de fatigue et de fatiguabilité, on pense en général qu'elle doit durer dix minutes au moins, avec des jeunes gens de 14 ans et plus.

(2) Van Biervliet, *Etude de l'attention*, Paris, 1912, Alcan.

mence aussi à devenir classique : des groupes de figures géométriques tracées sur un tableau et distribués également dans les parties droite, gauche, supérieure et inférieure du tableau sont présentés au sujet. On détermine ensuite ce qu'il a pu en percevoir en un temps relativement court : Comme il est difficile d'examiner avec la même attention les deux moitiés du champ visuel, les uns fixant le côté droit négligeront ce qui est à gauche et vice versa [1]. On voit quel intérêt cela peut présenter pour la profession de watman, par exemple, dans laquelle l'employé est à la merci d'accidents possibles, soit à gauche, soit à droite, soit des deux côtés à la fois. Quant au pouvoir analytique de l'attention ou observation proprement dite, on le décèlera par un test dit de Rybakoff : un tableau renfermant douze objets dessinés est présenté à l'observation ; au bout d'un certain temps ce premier tableau est remplacé par un autre sur lequel se trouvent les douze mêmes objets, mais avec quelques changements de détail et de position. On note : 1° le temps employé pour la recognition ; 2° les objets dont les détails ont été le mieux observés et pour lesquels par conséquent les différences ont été le mieux perçues ; 3° les dessins du premier tableau reconnus dans le second. On déterminera encore le pouvoir rythmique de l'attention, son caractère concentré, etc...

Pour les aptitudes sensibles d'affectivité et de caractère on en est aux premiers tâtonnements — seuls quelques travaux américains ont ouvert la voie.

(1) Pour plus de détails, voir : W. Wirth, *Die experimentelle analyse der Bewusstseins phanomene* (Braunschweig, 1908, Vieweg).

Norsworthy en 1908 essaya de mesurer la personnalité par la méthode des jugements [1]. Moore en 1916 proposa de mesurer la force des instincts par le procédé des associations d'idées [2]. En 1919, Pressey suggérait des tests d'émotions [3], Filter [4], en 1921, des tests de caractère (pour déceler, par exemple, l'énergie décidée à surmonter les obstacles ou au contraire la faiblesse, le découragement).

En 1914, Mlle Descœudres [5], à Genève, appréciait l'intelligence morale des enfants en leur faisant raconter des anecdotes, où étaient relatées des fautes de diverses gravités.

Quant aux aptitudes motrices, on aura des tests moteurs pour explorer les qualités de la fonction motrice : la force, l'endurance, la rapidité, l'exactitude, la constance, le contrôle moteur, etc... On en aura également pour mesurer la capacité d'automatisme, fort importante dans certains travaux manuels. Par exemple on fera tracer les, yeux fermés, des séries de lignes sur deux grandes planches verticales placées à angle quelconque, l'une par rapport à l'autre. En même temps on fera résoudre un problème d'arithmétique. On comparera les tracés, faits consciemment, avec attention, avant la recherche du problème, aux tracés similaires obtenus ensuite. Expérience faite, si quelques sujets font preuve d'un automatisme beaucoup

(1) *Essays in Honor* of W. James, 1908.

(2) *Testing the Strength of Instincts* Am. Journ. of Psychol., 1916.

(3) *A group scale for investigating the émotions* Journal of applied. Psychol., 1921.

(4) *An expérimental study of charactere traits* Journ. of applied Psychol., 1921.

(5) *Test sur le jugement moral*, « Intermédiaire des Educateurs » (Genève) janv. 1914 p. 54 et juin 1917, p. 91.

plus hésitant que les autres, on pourra diagnostiquer chez eux des dispositions à une plus grande perte d'énergie dans les travaux mécaniques.

De même, pour les aptitudes sensorielles, la force musculaire, etc...

Pour l'aptitude musicale on signale les tests de Revesz [1].

Pour le dessin, M. Decroly [2] préconise les tests de l'aptitude graphique, auxquels il a soumis de nombreux enfants d'âges différents. Il s'agit de dessiner de mémoire, des aspects non habituels d'objets connus par ailleurs. Par exemple : « Dessinez le monsieur passant sous vos fenêtres au moment où vous vous penchez, ou le ballon au moment où il passe juste au-dessus de votre tête, ou encore la rue supposée vue du haut d'un aéroplane ». — On constate que jusqu'à huit ans environ, l'enfant dessine les deux objets : l'aréoplane et la rue, le ballon et lui-même ; la fenêtre, lui-même et le monsieur... Puis il dessine le monsieur, le ballon ou la rue vus de côté et en entier. Plus tard, il ne dessinera qu'une partie des personnages et les objets paraîtront encore projetés sur le plan vertical. Vers douze ans, le dessin sera plus ou moins parfait. La perfection ne sera obtenue pour tous les dessins, et pour la majorité des enfants, que vers quatorze ans — c'est l'âge ou l'orientation se fait habituellement. Le test mettrait donc en évidence le dévelop-

(1) Revesz « *Prüfung der Musikalitat* » Zeitsch, J. Psychol. vol. LXXXV, 1920.

(2) Rapport de M. Decroly à la Deuxième Conférence internationale de Psycho-technique de Barcelone.

pement normal de l'aptitude... M. Decroly pense qu'on pourrait ainsi déterminer si l'enfant a des dispositions pour les travaux qui demandent une représentation mentale, la lecture de schémas, plans et coupes, de cartes, de vues microscopiques ou télescopiques, etc...

Enfin d'aucuns préconisent même des tests synthétiques, celui de Papy, par exemple [1]. On dispose, pour cela, d'une rigole inclinée, sur laquelle pourront rouler des billes de 15 m/m de diamètre. Au bas de la rigole est un dispositif qui permet de prendre une seule bille à la fois. Ces billes sont de trois sortes : en acier, en bois et en verre. Une caissette, divisée en trois compartiments, est destiné à recevoir les billes qui sont dissimulées, après leur chute, sous une planchette inclinée, l'enfant reçoit une quantité assez restreinte d'ordres dont l'accomplissement décèlera finalement l'ensemble de ses aptitudes psychologiques.

1° *Pour la rapidité des mouvements* :

Lancer vingt-quatre billes alternativement { une dans la 1re case ; une » 2me » ; une » 3me » etc...

2° *Pour la discrimination :*

Classer les billes dans les trois cases suivant leur matière.

3° *Pour la mémoire :*

Lancer les billes de la même façon, mais de mémoire.

4° *Pour la suggestibilité :*

Classer les billes dans les mêmes conditions, mais

(1) Gaston PAPY : *Une méthode d'Orientation Professionnelle*, Bruxelles, Vanderlinden, 1922.

avec des suggestions fautives, visuelles et audi-verbales simultanées.

5° *Pour le pouvoir de combinaison :*

Classer de mémoire les billes d'ordre impair, lancer les autres dans une cassette quelconque, sans se préoccuper de leur matière.

Ces sortes de tests nous amènent à l'étude des tests professionnels ou tests de métier. Nous verrons en effet, par la suite, qu'une étude approfondie des métiers aura permis de savoir, d'autre part, quelles aptitudes sont exigées dans telle profession plutôt que dans telle autre. Si donc on veut connaître les dispositions d'un enfant pour un métier déjà étudié, on s'occupera de découvrir s'il possède les aptitudes précises requises par ce métier. Ici encore des tests, particuliers à la profession et munitieusement établis d'après l'étude de cette profession, serviront de guide.

Mais il ne suffit pas de rassembler toutes les fonctions mentales isolées qu'exige la profession, pour donner une image exacte de ses nécessités psychologiques. La grande majorité des actes professionnels demande une coordination étroite entre les fonctions élémentaires — il est évident qu'on peut être apte à chacune de ces fonctions et les coordonner difficilement. Les tests de métier seront donc assez synthétiques, eu égard à la profession qu'ils représentent.

On peut distinguer parmi ces tests professionnels :

a) Les tests synthétiques bruts : ils sont, à peu de chose près, la répétition de l'acte à accomplir dans la future profession. Ainsi a-t-on, à Berlin, pour le swatmen, une installation rappellant celle des voitures. Un dispositif spécial permet d'enregistrer la promptitude

des mouvements, les erreurs, etc[1]... Ceci d'ailleurs semblerait mieux fait encore pour la sélection que pour l'orientation professionnelle.

b) Les tests synthétiques analogues. C'est une imitation plus ou moins lointaine de l'opération professionnelle, quant à la technique employée, une sorte de représentation en miniature.

c) Les tests analytiques — ou décomposition de la profession en ses opérations élémentaires. Les tests qui explorent ces opérations partielles sont tantôt bruts, tantôt par analogie.

d) Enfin les tests quelconques.

Les tests montrant assez souvent au contrôle une insuffisante corrélation avec les aptitudes (les aptitudes professionnelles au moins), certains ont pensé, en effet, qu'au lieu de s'acharner à analyser théoriquement les professions, mieux vaudrait prendre, au hasard, une série de tests, chercher leur corrélation avec la profession visée et retenir, sans s'occuper de leurs relations psychologiques avec les aptitudes élémentaires, ceux où cette corrélation est manifeste. Le procédé est assez en faveur aux Etats-Unis. Il présente, dit-on, l'avantage d'être très objectif (on n'a pas à faire d'hypothèse psychologique sur la nature intime des aptitudes) et très commode [2].

On possède déjà un assez grand nombre de tests de

(1) TRAMM « *Ueber psychotechnische Bewegungsstudien an Strassenbahnnotbremten Praktische Psychologie* », vol. 1. 1919, 1920, p. 18 et 252.

(2) Mais d'autres objectent alors qu'on ne comprend plus pourquoi tel test est employé de préférence à tél autre, que sa découverte fortuite est peut-être le résultat de causes purement accidentelles, qu'on ne peut se défendre de l'idée qu'il mesure l'intelligence générale, non les aptitudes professionnelles.

métiers. Nous n'allons pas, certes, les exposer tous, mais donner seulement un ou deux exemples[1].

I. — Test pour Sténographes

Il comprend :

1° Une épreuve de substitution des signes : sur une feuille sont tracées, dans un ordre quelconque, dix rangées de figures (cercles, étoiles, croix, carrés, triangles). En haut de la feuille, une clef fait correspondre un chiffre à chaque figure. Il faut parcourir les rangées, de gauche à droite, en énonçant, le plus vite possible, les chiffres correspondants.

2° Une épreuve de compléments : indiquer le plus vite possible les compléments respectivement appropriés à vingt verbes différents.

3° Une épreuve des couleurs : le dispositif est le même que dans la première épreuve, mais des rectangles colorés remplacent les figures, et on devra nommer les couleurs au lieu des chiffres.

4° Une épreuve des contraires : indiquer le plus rapidement possible les contraires de vingt mots différents.

II. — Tests pour Téléphonistes[2]

a) *Détermination de la mémoire immédiate.* — On lit à chaque sujet examiné isolément, chaque nombre

(1) On pourrait remarquer à propos de ces tests, qu'ils serviront plutôt la sélection professionnelle que l'Orientation. Nous verrons, en effet, plus loin, que les aptitudes peuvent s'éduquer et que la formation professionnelle les aide à se développer. Pourtant, si une aptitude fait totalement défaut ou existe à un très faible degré, elle sera plus difficile à éveiller et à former... Ces tests peuvent donc fournir au moins d'utiles contre-indications.

(2) Nous l'empruntons également à M. Fontègne, *op. cit.*, pp. 197 et s.

de la première des séries suivantes, par groupes de deux ou trois chiffres.

Nombre à	trois chiffres	6.73	8.16
»	quatre »	48.13	26.39
»	cinq »	51.326	34.718
»	six »	734.628	837.476
»	sept »	1.467.872	6.473.472
»	huit »	36.729.516	28.426.948
»	neuf »	738.425.236	816.435.464
»	dix »	2.645.724.789	9.784.725.167

On laisse écouler deux secondes au bout desquelles, à un signal auditif, le sujet doit reproduire ce nombre par écrit.

La deuxième série est donnée après cinq minutes de repos (on peut constater comment les téléphonistes s'adaptent à l'expérience et si leur attention se soutient).

On détermine ainsi l'aptitude mnésique professionnelle de la téléphoniste.

b) *Détermination de la mémoire ordonnée.* — On lit, de la même façon, dix noms propres ; au signal auditif donné, et dix secondes après la fin de la lecture, le sujet doit les reproduire « dans l'ordre ». De même, pour une série de quatre nombres de quatre chiffres chacun.

c) *Détermination de l'attention.* — Test classique et déjà vu du barrage des lettres.

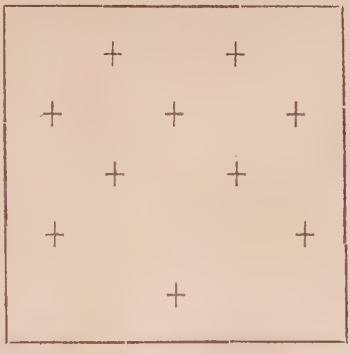
d) *Aptitude à la détermination exacte de l'espace.* — Une feuille de papier absolument neutre est remise à chaque sujet, auquel on dit : « figurez-vous, par la pensée, cette feuille divisée en deux parties égales par une ligne verticale, puis en trois parties égales par deux lignes horizontales, suivez attentivement le mouvement du métronome (placé à 100) et exercez-vous à

frapper sur la table, au moyen d'un crayon, trois coups bien rythmés. Dès que vous aurez cru être en possession du rythme, vous déterminerez d'un coup de crayon au rythme donné, les centres du carré 1, de la feuille entière, du carré 5, ceci pour la main droite. Une autre feuille vous sera remise et vous aurez de la main gauche à déterminer les centres des carrés 2, 6 et de la feuille entière ».

L'expérience achevée, on mesure en millimètres l'écart produit.

e) *Détermination de la vitesse du mouvement.* — D'abord, le sujet donne, au moyen du manipulateur Morse, le plus grand nombre possible de « tapes » en trente secondes (test du tapping). Puis, sur une table, sont disposés en rectangle, quatre petites boîtes en carton ; le sujet s'assied devant la table, on lui remet un paquet de cinquante-deux cartes, et à un signal donné, il répartit ces cartes une par une dans les quatre boîtes de manière que chacune renferme treize cartes. On chronomètre le temps employé.

f) *Détermination de la précision du mouvement.* — Sur une feuille de papier blanc, dix croix sont ainsi disposées



Le sujet se place, de façon à pouvoir toucher la croix supérieure la plus éloignée. Il tient à la main un poinçon; au premier mouvement du métronome (cent coups à la minute) il touche la croix supérieure,

deuxième il revient, la main au genou et ainsi de suite. Ce mouvement se rapproche du mouvement réel de la téléphoniste qui saisit d'abord la fiche (mouvement descendant) pour la porter ensuite à un point élevé (mouvement ascendant). Les écarts sont notés en millimètres.

g) *Détermination du temps de réaction.* — Le sujet est placé devant un chronoscope de Hipp (petite lampe d'après laquelle l'expérimentateur, en produisant la lumière, fait déclancher une aiguille qui se meut sur un cadran gradué), dès que la lumière a été perçue le sujet appuie sur un contact électrique et de ce fait arrête l'aiguille. La distance — en millièmes de secondes — entre les numéros de départ et d'arrêt de l'aiguille, indique le temps nécessaire pour la réaction.

h) *Détermination de l'asymétrie manuelle.* — On en a déterminé le coefficient dans les quatre tests (d, e, f, g) au moyen d'une formule :

$$a = (d - g) : {}^1/_2 (d\ {}^1/_2\ g)$$

d et *g* exprimant les mesures obtenues respectivement par les mains droite et gauche.

PERCENTILAGE DES TESTS ET PROFIL PSYCHOLOGIQUE

Que les diverses épreuves ou les tests soient appliqués en vue de révéler les seules aptitudes, ou, pour pour indiquer d'emblée si l'examiné est apte au métier désigné, il s'agit, après y avoir soumis les sujets à

orienter, d'exprimer les résultats donnés. C'est ce que l'on appelle le percentilage des tests [1].

C'est par le « rang » qu'on arrive en somme à établir le degré d'une aptitude (de combien par exemple un individu s'écarte de la moyenne). On va donc chercher à traduire immédiatement ce degré. Supposons que l'on ait une échelle à cent divisions, chaque division correspondant à un individu ayant une même aptitude portée à un certain degré et le premier degré représentant l'aptitude maxima ; le centième degré l'aptitude minima. Chaque division sera un percentile. — Diagnostiquer une aptitude consistera à chercher le percentile correspondant au résultat formé par le test. Exemple pour un test de mémoire : Nous avons une épreuve de treize mots et l'enfant peut en répéter dix. L'échelle va du maximum onze au minimum deux — onze mots correspondent donc au percentile cent, dix au percentile vingt, etc... Le percentile vingt indique un bon classement [2].

---

(1) CLAPARÈDE, *op. cit.*, pp. 58 et s. — *Profils psychologiques gradués d'après l'ordination des sujets.* Arch. de Psychol., vol. XVI, 1916, p. 73 et *Psychologie de l'enfant*, Genève, 8e éd., 1920, p. 344 avec préface complémentaire vol. XIX. — ROSSOLINO, *Die Psycholog. profile*, Klinik, J. psych. un nerv. Krankeisten, vol. VI 1911.

Pour plus de détails sur les diverses sortes de tests, voir outre les tests d'armée de Yoakum et Yerkes cités plus haut, ceux de Terman *The measurement of intelligence*, Boston, 1916. les tests d'Oris, de Haggerty de Miller... (National Intelligence Tests et Detroit First grade Intelligence Test) publiés par la World Book Co., Yonkers-on-Hudson (New-York) ; voir aussi : MYERS, *Mental Measure*, chez Newson and Co., New-York ; YERKES, *A point scale for mevsuring mental ability*, Baltimore, 1915 ; STERN und WIEGMANN, *Methodensaminlung zur Intelligenz prüfung*, Leipzig 1920 ; voir également les tests employés à l'Office de Bruxelles ; voir « Dix conférences à l'Institut Lannelongue », *L'Orientation Professionnelle en Belgique.*

(2) La suffisance d'une aptitude dépendant des réussites du métier, pour diagnostiquer et mesurer exactement cette aptitude, il faudra au préalable avoir un barème qui indique comment l'aptitude varie au sein d'une population donnée. Ce barème sera d'autant plus exact que le

Ainsi, cette méthode ramène tous les résultats à des unités, et, quel que soit le test, un percentile aura une même signification. On pourra donc comparer entre elles deux aptitudes d'un même individu et distinguer facilement celle qui domine.

On pourra aussi, après avoir appliqué une série de tests à un sujet, tracer le « profil psychologique de ce sujet ».

Supposons des ordonnées.

Sur l'abcisse figureront les principaux tests, sur l'ordonnée les résultats en percentiles. La courbe tracée au moyen de ces données permettra de connaître, à première vue, les points forts et les points faibles du sujet.

On pourra aussi obtenir le percentile moyen pour tous les tests, et qualifier le candidat d'après cette moyenne, de très-bon, bon, etc... Ce sera la note globale du sujet, celle qui permettra d'emblée de le classer [1].

On voit les avantages généraux de la méthode des tests : — très objective, les résultats donnés sont indépendants de toute appréciation personnelle — elle demande un temps relativement court, elle permet d'établir entre les degrés divers des aptitudes une comparaison, de suivre même la variation d'une même aptitude chez un même individu, de diagnostiquer les variétés qualitatives de cette aptitude. Enfin, si les mesures obtenues se réfèrent à un étalon commun,

---

nombre de sujets testés sera plus grand ; ces derniers seront donc assez nombreux, et pris au hasard, afin de pouvoir retouver dans leur groupe la même proportion de cas divers que dans l'ensemble de la population. Il faut également tenir compte de l'âge, du sexe, etc...

(1) FONTÈGNE, *L'Orientation Professionnelle et la détermination des aptitudes*, p. 205.

elle permet de comparer les résultats les plus divers et fournit un langage numérique non équivoque.

Si on cherche maintenant les résultats de cette méthode on peut constater, sur ce point, des affirmations diverses. Nous avons vu plus haut que souvent, au contrôle, les tests montraient une corrélation beaucoup trop lointaine avec les professions, que cela incita, par exemple, les Américains à choisir des tests au hasard. D'autre part, M. Fontègne, après avoir appliqué lui-même les tests aux téléphonistes et s'étant préoccupé de savoir si les résultats obtenus correspondaient à une réalité professionnelle, s'adressa pour ce faire à l'Administration des Téléphones. On put constater au total une corrélation marquée entre le classement de ses sujets (empruntés à l'Administration) et le classement de ces mêmes sujets par l'Administration elle-même [1].

Ceci revient, en somme, seulement, à poser le problème de l'établissement des tests. Problème assez délicat, on le comprend, et dont dépend tout le succès de la méthode. Il s'agit d'abord de disposer de tests dont la valeur « diagnostique » soit sûre.

Une des meilleures garanties à prendre est le contrôle préalable des épreuves, le « testage des tests ».

On s'appliquera donc à découvrir leur signification exacte, leur corrélation avec les aptitudes exigées par le travail professionnel lui-même. On soumettra à ces épreuves, des gens de métier dont les valeurs profes-

(1) Voir aussi les résultats encourageants obtenus à l'Ecole d'horlogerie de Genève : six mécaniciens dont le rang avait été indiqué avant l'entrée à l'école, par les tests, se sont trouvés obtenir identiquement ce même rang après une année d'études. Même constatation pour les horlogers plus nombreux encore. (V. Rapport de M. P. Rudhart directeur de l'Office et de l'Industrie, Journal de Genève, 1er sept 1922).

sionnelles sont connues — comme le fit M. Fontègne pour les téléphonistes, comme on le fit aussi pour les sténographes qui furent soumises aux épreuves citées plus haut [1].

On s'assurera de la stabilité ou de l'instabilité des tests, autrement dit on s'occupera de savoir dans quels rapports sont les résultats initiaux donnés par les tests avant l'apprentissage, par exemple, et les résultats obtenus deux ou trois ans après l'exercice du métier ; si les résultats des épreuves sont parallèles à ceux de l'apprentissage, et par conséquent, si le classement final de l'ouvrier coïncide avec le classement préalable fourni par le test.

Mais tout cela appelle, naturellement, des expériences et des perfectionnements.

La façon de prendre les tests importe aussi à leur succès. Le sujet, par exemple, doit exécuter l'épreuve avec toute la bonne volonté, toute l'attention et la peine possible, il doit l'ignorer et n'avoir pu s'exercer au préalable, il ne doit pas être dans un état anormal de nervosité, d'émotivité ou de timidité — et ceci est le rôle de l'expérimentateur de se montrer habile, doux, d'attirer la confiance et la sympathie du candidat, de lui montrer l'intérêt de l'expérience. On est aussi à la merci des préjugés régnant dans le milieu d'où sort le candidat ; l'expérimentation psychologique inspirant quelquefois une méfiance marquée.

C'est aux laboratoires de psychologie que, souvent, seront pris les tests, si les appareils spéciaux sont dif-

(1) Le contrôle porta sur trente-huit sténographes travaillant dans un établissement depuis plus de six mois et dont l'habileté réelle avait été appréciée d'après de nombreuses copies exécutées. Les résultats furent concluants : il y avait correspondance.

ficilement transportables, mais on peut aussi expérimenter aux ateliers, à l'école, etc...

Quant à la valeur « pronostique » et non seulement « diagnostique » des tests, elle ne saurait être encore exactement établie, la question est trop neuve, le facteur temps n'a pu entrer en jeu suffisamment [1].

§. V. — *Méthodes diverses.*

Enfin, puisque nous poussons nos investigations dans tout le domaine théorique de l'orientation professionnelle, nous pourrions rattacher aux méthodes de la psychologie appliquée — que les psychologues paraissent naturellement recommander d'une façon toute spéciale — quelques méthodes assez diverses et d'apparence toujours scientifique comme : l'examen anthropométrique et morphologique.

On entend par là les diverses mensurations du corps. Le docteur Godin, par exemple, fonde sur la science anthropologique de grands espoirs [2]. Pour le docteur Regnault [3], le type de force et de lenteur (membres courts, trapus, forts) s'oppose au type d'amplitude (long, mince, rapide, agile, mais moins fort). Ces deux types se combinant avec d'autres caractères physiologiques — tempérament nerveux, froid, etc... — on obtient diverses variétés d'activités et d'aptitudes.

De plus, on peut obtenir des indications intéressantes en étudiant les principaux leviers humains mis en mouvement dans telle catégorie de travaux, en pre-

(1) Voir sur cette question : THURSTONE, *The prédictive value of mental tests*, Educational Revue, vol. 63, janvier 1922.

(2) Dr Godin, *Manuel d'anthropologie pédagogique*, Neuchâtel et Paris, 1910.

(3) *Les Types et les vocations musculaires*, Revue scientifique, 12 octobre 1922.

nant par exemple la moyenne de longueur de doigts et de bras de bons paveurs, les diamètres longitudinaux par rapport aux diamètres antéro-postérieurs et transverses d'ouvriers fournissant un rendement optimum.

La connaissance des mesures anatomiques d'un sujet permettrait donc de diagnostiquer chez lui diverses dispositions. Les partisans de la méthode eux-mêmes, cependant, ne perdent pas de vue ici l'importance des accommodations et des suppléances ; ils n'attachent à la méthode qu'une valeur d'indication [1].

Signalons aussi une méthode d'investigation des qualités morales.

Jusqu'ici on se contentait d'examiner les traits isolés du caractère comme la véracité, l'honnêteté, etc. Plusieurs pédagogues et psychiâtres ont essayé d'examiner maintenant une faculté générale pouvant donner la « physionomie morale de l'enfant ». Cette faculté, ils croient la trouver, d'après un principe posé par David Hume et Adam Smith, dans « l'intuition sympathique » — qui serait la « base de la sanction morale » et la « source de l'approbation esthétique » — la faculté de sympathiser ; la résonance du malheur ou du bonheur d'autrui dans l'âme du spectateur serait donc un critérium valable [2].

On a essayé aussi d'examiner soignement la physio-

(1) Comme aussi par exemple à l'examen physiologique complet par la méthode graphique et l'analyse des échanges gazeux... Pour plus de détails sur le rôle de la physiologie dans l'Orientation professionnelle : *Dix conférences sur l'Orientation Professionnelle* organisées par l'Institut Lannelongue, juillet 1923, librairie, Félix Alcan, Paris, pp. 25-41.

(2) Rapport de Mlle Fr. Baumgarten : *Une nouvelle méthode d'investigation des qualités morales*, à la Conférence Internationale de psychotechnique de Barcelone, 1921. Cf. Revue Internationale du travail, janvier 1923.

nomie des enfants. Mais on n'a pu obtenir jusqu'ici de « physiognomie » vraiment scientifique. Binet, qui a observé dans ce but beaucoup d'enfants, a seulement constaté le rapport de la volonté avec la proéminence du menton[1] — d'ailleurs, la sympathie ou l'antipathie qui naissent sous l'influence de causes (encore) inconscientes, sont signalées comme étant, dans ce domaine... une forte cause d'erreur.

Finalement, il n'est pas jusqu'à la graphologie qu'on n'ait songé à faire intervenir. Depuis quelques années, Binet en France, Klages en Allemagne, Downey Osborn en Amérique, se sont mis en devoir de fonder cet art sur une science positive[2]. On ferait donc appel à elle, par exemple, pour écarter les jeunes gens, même brillants mais trop nerveux (écriture saccadée, même dans les périodes de repos), ou trop impressionnables (écriture présentant constamment de nombreuses inégalités), ou trop irréfléchis (écriture désordonnée sans pleins ni déliés, avec une accentuation et une ponctuation négligées), de carrières qui réclament quelquefois beaucoup d'attention et de sang-froid (marin, explorateur, mécanicien, chauffeur, couvreur de toits, etc.) Ou bien, on dirigerait vers les carrières demandant surtout du jugement et un esprit organisateur, les jeunes gens à écriture calme, sobre, bien équilibrée ; vers celles, au contraire, qui exigent des hommes actifs, d'esprit entreprenant, ceux dont l'écriture est rapide, ferme, à coups de plume vifs, où les barres de *t* sont plutôt jetées en avant, etc. etc...

(1) Binet, Année Psychol. XVI, p. 24.

(2) Downey, *Graphology and the Psychology of the Handwriting*, Baltimore, 1919; voir aussi sur cette question: Solange Pellat, *L'Education aidée par la graphologie*, Paris 1923, Basset, pp. 179-182. — Docteur Paul Joire, *Traité de graphologie scientifique*, Paris, 1906, Vigot.

On voit combien est large le champ des hypothèses et des découvertes possibles...[1]

LES PROBLÈMES RELATIFS AUX APTITUDES

Après nous être occupés de tous les moyens de rechercher et de révéler les aptitudès, il nous faut dire un mot des problèmes que les psychologues se posent à leur sujet.

Celui, par exemple, de savoir quels rapports existent entre le goût et les aptitudes ; le goût qui porte tel enfant vers un métier et les aptitudes exigées par ce métier. Y a-t-il coïncidence ? ou peut-il, au contraire, n'y avoir aucune relation entre les deux ? La question est importante, puisque le fait d'aller contre le goût de l'enfant, aboutira peut-être à le déprimer, à lui enlever la joie du travail si précieuse... Mais d'abord, il faudra déterminer si l'inclination est véritable, ou seulement l'expression d'une ambition superficielle.

Les considérations utilitaires, les avantages escomptés, par exemple, pour naturels et légitimes qu'ils soient, ne sauraient être confondus avec le goût profond[2]. La vocation réelle sera celle qui unira de véritables aptitudes à des goûts bien marqués.

---

(1) Sur la question de la détermination des aptitudes, noter que M. J.-M. Lahy, directeur du Laboratoire de psychologie appliquée de l'Ecole des Hautes Etudes, devait publier, cette année même (1923) un travail d'ensemble sur les méthodes nouvelles pour déterminer les aptitudes.

(2) M. Jonckheere, professeur belge, ayant fait une enquête sur les motifs qui avaient poussé les élèves de l'Ecole Normale de Bruxelles à être instituteurs, put constater *qu'aucun* n'était entré dans cette voie par goût réel. (T. JONCKHEERE : *Devient-on instituteur par vocation*, Arch. de Psychol. vol. VIII, 1908). Et on parle quelquefois de la nécessité d'une vocation pour l'enseignement, que serait-ce donc pour les métiers qui n'en exigent pas ?

Les premières expériences tentées portèrent sur des étudiants et furent faites par l'américain Thorndike[1]. Il put constater une proportion de 82 % entre les aptitudes et l'intérêt apporté. Mais, de nouvelles expériences soulignèrent des oppositions extraordinaires[2]. Au contraire, Hartmann et Dashiell[3] constatèrent une corrélation positive chez vingt-cinq sujets sur trente-un, la moyenne de corrélation étant de 25 %. La correspondance, en somme, serait indéniable, mais incertaine et inconstante. On étudie aussi les variations des goûts avec l'âge, et, depuis une vingtaine d'années, de nombreuses recherches sont faites sur les « idéals d'enfants[4] ». Mais rien d'exact, quant aux proportions, n'a encore été donné.

Une seconde question serait celle des rapports de l'intelligence générale avec les aptitudes. Est-il utile de connaître le degré de l'intelligence ? ou suffit-il de déterminer seulement la direction et la nature des

(1) THORNDIKE : *Interests and their relation to abilities,* Pop. Sc. Monthly, 1912.

(2) BRIDGES et DOLLINGER; *The correlation between interest and abilities*, Psychol. Rev. 1920 (V. réponse de Thorndike à ces auteurs dans Psych. Rev. 1921, p. 374).

(3) HARTMANN and DASHIELL, Psychol. Bull., 1919.

(4) F. BAUMGARTEN, *Berufswüsche und Lieblingsfacher,* Langelsalza 1921 · et l'enquête faite par l'institut Jean-Jacques Rousseau. — M. CHAVANNES et H. JEZLER, *Le choix d'une profession*, Intermédiaire des Educateurs, Genève, janvier 1919. — Voir aussi une étude d'ensemble dans les Annales de la ligue polonaise de l'enseignement, 1920. Signalons encore la théorie de l'école psychologique individuelle du docteur Adler, de Vienne disciple dissident de Freud ; selon elle, un manque d'aptitudes deviendrait fréquemment un excitant de l'intérêt, il éveillerait l'instinct de lutte et agirait comme un aiguillon productif. — W. STERN, *Die Jugendkunde als Kulturforderung*, Leipzig, 1916, Quelle. — U. MEYER-ADLER, *Heilen und Bilden*, 1914, Munich. Ernst Reinhart.

aptitudes spéciales ? Est-il plus pratiquement nécessaire de posséder celles-ci ou celles-là ? Choisira-t-on les plus intelligents ou les plus habiles ?

L'intelligence générale étant le grand agent d'adaptation au travail, elle prime le plus souvent les aptitudes particulières. C'est au domaine de l'intelligence générale qu'appartient aussi la culture technique, celle qui comporte la connaissance générale de la branche choisie, et un instinct professionnel assez large pour ne pas faire de l'ouvrier le prisonnier d'une occupation trop spécialisée. L'intelligence joue donc un rôle de premier plan, et il serait intéressant de connaître au juste, son influence sur les aptitudes particulières, les rapports exacts qui les unissent.

L'intelligence générale accroit-elle seulement la valeur des aptitudes possédées ? ou peut-elle suppléer aux aptitudes insuffisantes ? Les opinions des psychologues sont des plus opposées sur ce point. Pour les uns, l'esprit est un assemblage d'aptitudes complètement indépendantes ; pour les autres, toutes les aptitudes ne sont que des manifestations de l'intelligence générale, d'une capacité centrale qui les tient sous sa dépendance.

D'autres, enfin, veulent que toute aptitude soit le résultat, ou de la combinaison d'un certain nombre de facteurs psychiques élémentaires, ou du concours de deux facteurs : un facteur spécial et un facteur central, l'intelligence générale. Cette dernière théorie pourrait expliquer sommairement les résultats paradoxaux obtenus un jour par Münsterberg qui, ayant appliqué les tests pour watmen à des étudiants, nota des résultats bien meilleurs qu'après application des

mêmes tests aux watmen les plus entraînés [1]. La réussite du test professionnel s'exprimant, dit-on, par

Aptitude × Intelligence générale. On a :

chez un ouvrier :

aptitude 10 × intelligence 2 = 20

chez un étudiant :

aptitude 3 × intelligence 10 = 30

Toutes ces études n'ont pas donné encore de grands résultats ; on se contente pour l'instant de rassembler le plus de données scientifiques possibles sur les aptitudes autres que l'intelligence, avec l'espoir d'aboutir un jour à de solides conclusions.

Enfin se pose le problème de la continuité des aptitudes et celui de leur éducabilité. Le premier implique l'étude des qualités qui, existant chez l'enfant, se développeront ensuite pour atteindre le degré indispensable à l'exercice de la profession. Il s'agit de suivre ce développement, d'en connaître les modalités, de savoir s'il est toujours régulier ou, au contraire, intermittent, si même il est certain ; cela suppose une observation minutieuse des sujets au fur et à mesure de leur formation ; cela suppose aussi une période assez longue pour que cette observation ait pu s'exercer, souvent et aux dépens de multiples individus, toutes conditions qui ne se réalisent pas toujours facilement ; c'est pourquoi, sans doute, les renseignements sur ce point sont encore si vagues [2].

---

(1) F. Watts, *The outlook for Vocational Psychology*, Brit. Journal of Psychol. janv. 1921, p. 128. Voir aussi sur ces questions, W. Brown and G. H. Thomson, *The essentials of mental measurement*, Cambridge, 1921.

(2) Voir sur cette question Claparède, *De la constance des sujets à l'égard des tests d'aptitude*, Arch. de psychol, vol. XVII, 1920.

L'éducabilité des aptitudes, c'est-à-dire leur propriété de se développer par l'exercice, quelle que soit la forme de cet exercice (étude refléchie ou simple répétition, mémorisation, prise d'habitude, etc...) semble avoir été mieux observée. On admettait, plus ou moins implicitement, jusqu'ici, que l'éducabilité d'une aptitude serait une sorte d'attribution de cette aptitude et dépendrait de son degré.

Mais d'autre part, certains suggèrent que l'éducabilité pourrait être aussi bien une propriété générale de l'individu, indépendante de chaque aptitude et de son degré. Dans le premier cas, c'est-à-dire si la capacité de développement est proportionnelle au degré de l'aptitude, l'expérience devra montrer qu'avec l'exercice, les différences individuelles augmentent chez des individus différents (rapport direct entre le degré et l'éducabilité) ou, au contraire, qu'elles diminuent (rapport inverse) ou, encore, que plus une aptitude est élevée, moins elle est éducable et réciproquement. Dans le second cas il n'y aura pas de rapport constant entre le degré et l'éducabilité, celle-ci étant déterminée par la structure même de l'individualité.

Les faits, si l'on fait appel à leur contrôle, sont ici extrêmement contradictoires.

Selon Thurstone [1], par exemple, la variabilité d'un groupe augmente avec l'exercice. Or, cela ne serait vrai qu'au point de vue rendement. Pour la rapidité du travail ou le nombre des erreurs commises, les résultats seraient exactement contraires, et les courbes de rendement divergeraient, tandis que celles qui expriment le temps ou les erreurs convergeraient.

(1) THURSTONE, *Variability in Learning*, Psychol, Bull. 1198, p, 210.

Whitley[1] aurait montré depuis longtemps que les réponses sont très différentes suivant la façon de calculer les résultats des expériences — tout dépendrait de la base sur laquelle on établirait le progrès.

De même, si les expériences montrent en général que ceux donc l'aptitude initiale est la plus faible sont ceux qui profitent le plus de l'exercice, soit en rendement, soit en progrès absolus et réciproquement, on a pu constater, cependant, de nombreuses exceptions — la règle générale ne semblerait s'appliquer qu'aux catégories moyennes de travailleurs ; les moins aptes au début, gagneraient le plus en s'exerçant ; les plus aptes gagneraient le moins.— Entre les deux catégories, serait une série d'individus chez lesquels il n'y aurait pas de rapports entre l'aptitude initiale et l'aptitude finale.

Y a-t-il lieu de distinguer entre les aptitudes, suivant qu'elles sont ou non éducables ? La simple observation paraît montrer que la mémoire brute et la sensibilité sont peu ou ne sont pas du tout éduquables, tandis que les fonctions de coordination motrice le seraient à un haut degré. Mais quel est le caractère d'une aptitude qui la rend éduquable ? Est-ce sa simplicité ? Sa correspondance avec les fonctions élémentaires[2] ? On ne l'a pas déterminé encore scientifiquement.

Sur le point de savoir si les aptitudes éducables le sont toutes avec la même rapidité (question importante

(1) M. T. WHITLEY, *An empirical study of certain tests for individual differences,* Arch. of Psychol., New-York, 1911.

(2) Parmi les aptitudes inéducables, Schulte dans son étude sur la profession de coiffeur pour dame signale comme rebelle à toute pratique l'aptitude à retourner rapidement le fer à friser. L'exercice ne parvient pas à faire tomber la courbe du temps, mesuré au chronoscope. — SCHULTE, *Die Berufseignung des Damenfriseurs,* Leipzig, 1921, p. 64.

au point de vue pratique, puisque si l'aptitude s'éduque très vite, le degré atteint après un court temps d'apprentissage, ne sera plus dépassé par l'exercice même de la profession) Hellingworth[1] a cherché à établir par l'expérience, les tests dont la pratique serait la plus rapidement acquise par les sujets. En répétant, par exemple, sur treize sujets, sept tests différents, 175 fois de suite, il a trouvé pour le test du barrage de lettres, le même classement après vingt-cinq exercices, qu'après 175 ; pour le test du tapping, le même après 130, et ainsi de suite.

On peut se demander, encore, à quel moment de la période d'exercice, les sujets se classent conformément à l'ordre définitif et stable, si l'éducabilité exprime l'intelligence générale, si elle est sous l'influence de la volonté de s'éduquer[2], quel effet a, par contre-coup, l'exercice d'aptitudes voisines, etc, etc... Aussi, de divers côtés, commence-t-on à se préoccuper de tests d'éducabilité. On en saisit, en effet, l'importance : toutes les aptitudes existant chez presque tous les sujets, mais à des degrés divers, il importe de découvrir la rapidité d'adaptation, sérieuse indication de réelles dispositions naturelles. Ainsi, toute la question des aptitudes est ramenée sur un plan relativement simple : il s'agit de connaître assez les dispositions générales du sujet pour savoir, selon son état de santé et ses inclinations, s'il pourra s'exercer assez rapidement et avec fruit dans tel sens ou dans tel autre.

---

(1) HELLINGWORTH, *Individual differences before, during and after practise*, Psychol. Rev. 1914.

(2) Sur ce point il semble que l'affirmation soit possible.

CHAPITRE DEUXIÈME

La Connaissance du Métier

Nous avons vu que les tests de métier supposaient la connaissance minutieuse préalable de la profession qu'ils expriment.

Cette connaissance ne se limite pas, dans l'ensemble, aux données nécessaires à l'établissement des tests ; pour permettre une bonne orientation professionnelle, elle doit comprendre les avantages et les inconvénients de toutes sortes, propres à cette profession.

C'est ainsi, par exemple, qu'on se préoccupera de savoir quelles sont les conditions hygiéniques du métier — et, sur ce point, toutes les études suscitées par les maladies professionnelles, la fatigue, le surmenage professionnel, etc., seront utilisées — on se renseignera sur les connaissances scolaires générales qu'il est utile de posséder, sur les inconvénients moraux possibles : alcoolisme, tentations d'argent, etc., ou, au contraire, sur les qualités morales indispensables à l'exercice convenable du métier.

On tâchera de déterminer les fonctions psychiques mises en jeu par le travail professionnel (attention, imagination, jugement, etc...). Ainsi, on pourra être amené à conclure que le détournement d'attention

n'est pas souhaitable chez le dactylographe, le conducteur de locomotives, le cocher..., que l'attention fixe est nécessaire pour tous les travaux de précision : reliure, tapisserie, gravure, typographie, ou, au contraire, que l'attention distribuée est plus désirable chez le garçon de café, le cuisinier, le photographe, le vendeur ; que le type moteur est exigé chez le drapier, le type auditivo-moteur chez le téléphoniste, le type de mémoire durable chez l'agent de police [1], le chauffeur d'autos..., le type visuel chez la brodeuse, la modiste ; tandis que l'infirmier, l'employé de banque doivent posséder une certaine résistance à la suggestion, etc, etc...

On analysera la technique même des métiers : les gestes accomplis quant à leur forme, leur direction, leur amplitude, leur durée, leur appropriation à un but déterminé ; les attitudes indispensables, la structure même des outils dont le maniement est exigé. — On reconnaît ici l'étude scientifique du travail telle que Taylor et ses disciples l'ont préconisée — tous les résultats obtenus dans ce domaine fournissent des précisions et des directives.

Enfin, on recueillera des renseignements plus objectifs et généraux (non des moins intéressants pour les familles), comme la forme et les conditions de l'apprentissage, la moyenne des salaires obtenus, les perspectives de chômage, la possibilité de devenir petit patron après un temps plus ou moins long de pratique ouvrière, etc, etc...

(1) Il y a quelques années on se contentait d'une épreuve d'orthographe pour décider si les candidats étaient aptes à la profession de gendarme...

Diverses méthodes sont indiquées, ici encore, pour obtenir toutes ces données.

Celle de l'enquête par conversation et par questionnaire consiste à interroger en détail ceux qui exercent un métier : patrons et employés.

La conversation a l'avantage de ne poser aucune suggestion et de laisser mieux apercevoir ce que chacun pense de son travail. Mais beaucoup d'omissions sont possibles : il est difficile de penser simultanément à un grand nombre de détails, malgré l'importance de certains.

On peut alors unir le procédé du questionnaire à celui de la conversation ; le premier permettant plus de précision et d'établir des statistiques d'après les réponses. Un questionnaire type, est celui qu'élabora Lipmann en se basant sur les travaux de divers auteurs : il ne comprend pas moins de cent cinq questions relatives aux diverses aptitudes exigées par une profession [1] ; mais nous citerons comme exemple de questionnaire celui que dressa M. Fontègne pour la typographie [2]. Les diverses questions se rapportent à l'acuité visuelle, au coup d'œil, au sens des couleurs, de l'ouïe, du toucher, à la capacité pulmonaire, la force musculaire, (quels muscles agissent principalement, quelles parties du corps doivent être plus résistantes, quelles qualités de la main sont exigées, quelle sorte d'efforts : continus ou discontinus et violents) — la fatigue (comment se caractérise celle qu'on éprouve : fati-

(1) O. Lipmann, *Zur psycholog Charakteristik der Mittleren Berufe*, Zeitsch. f. angew Psychol. vol XII, 1916, Ce questionnaire est reproduit dans l'ouvrage de Fontègne : *L'Orientation Professionnelle et la détermination des aptitudes*, p. 95.

(2) J. Fontègne, *op. cit.*, p. 208.

gue nerveuse ou musculaire, d'où elle provient, quels moyens sont conseillés pour la faire disparaître, ce qui repose le plus, si la monotonie ou la vitesse sont cause de cette fatigue) — la droiterie et la gaucherie (a-t-on à se servir des deux mains, dans quelles opérations y a-t-il avantage à savoir le faire ? remarque-t-on des troubles, si l'on travaille longtemps de la main gauche quand on est droitier, et réciproquement) — la perception (doit-elle être rapide, perçoit-on d'un trait ou analyse-t-on les éléments) — la mémoire (quel rôle joue-t-elle dans le métier, a-t-on une tendance à retenir les mots, les nombres, les lieux, les dessins, les objets, les couleurs, se souvient-on de ce qu'on vient de composer) — les réactions, l'attention (concentrée, périodique... y a-t-il des inconvénients si elle est quelquefois détournée) — l'imagination (qu'entend-on par là ? quand est-elle nécessaire, comment faut-il faire preuve d'initiative, peut-on modifier avantageusement certaines techniques du métier ou bien préfère-t-on laisser ce soin aux contremaîtres, exemples de cas où l'initiative a donné de bons résultats) — les mouvements (régularité, précision, vitesse, calme...) — l'intelligence (qu'entend-on au juste par-là dans le métier...) — en quoi l'école a-t-elle préparé à ce métier, — la responsabilité, les qualités morales ; enfin des considérations diverses : à quoi reconnaît-on d'emblée, ou au bout d'un certain temps qu'un jeune apprenti fera un bon ouvrier ? Pourrait-on donner quelques exemples ? Qu'est-ce qui a conduit à choisir cette profession ? la recommanderait-on à ses enfants ? pourquoi ? et pourquoi encore dans le cas contraire ? etc, etc...

Un complément pourra être ajouté : le coefficient

indiquant l'importance relative de chaque qualité. Il faut connaître aussi le moment où ces qualités sont spécialement nécessaires, — si l'aptitude est indispensable, seulement désirable ou complètement indifférente — au métier, — si elle intervient constamment, de temps à autre seulement, ou jamais ; si elle peut s'accroître, et avec quelle intensité, par l'apprentissage, l'exercice du métier ou par développement naturel, etc, etc...

Un questionnaire aussi complet fournit évidemment des indications précieuses. Les réponses cependant ne sont pas toujours faciles à utiliser, et les enquêteurs reconnaissent qu'il faut procéder avec beaucoup de prudence.

En ce qui concerne l'observation, d'aucuns prétendent que seul un psychologue « qui s'est essayé lui-même pendant quelque temps au métier à étudier [1] » sera capable d'une observation féconde, l'ouvrier ne sachant pas, le plus souvent, analyser les difficultés de son travail. Mais on peut encore observer indirectement le métier dans les facteurs qui influent sur ce métier, dans ses effets ou dans les conséquences qu'il engendre. C'est ainsi que l'étude des fautes commises par les dactylographes put éclairer la psychologie de leur travail [2], ou que l'analyse des accidents d'aéroplane ayant mis en évidence les aptitudes les plus nécessaires : diviser son attention, résister aux distractions, apercevoir rapidement, présence d'esprit, absence

(1) Ed. Claparède, *L'Orientation professionnelle, ses problèmes, ses méthodes*, p. 23.

(2) Heinitz Wilhem : *Vorstudien über die psychologischen arbeitsbedingungen des Maschinenschreibens*, Z. Ang. Ps. Band. 13, (1/2), 1917, p. 37-91.

de nervosité, adresse dans l'estimation des distances... cette analyse servit de base au programme d'épreuves que Selz proposa pour les aviateurs [1]. C'est ainsi également, que l'analyse des causes des maladies professionnelles pourra donner de précieuses indications, etc...

Reste la méthode de l'expérimentation ou de l'observation provoquée dans des conditions qui permettent de déterminer avec précision les facteurs mis en jeu dans le phénomène étudié. Grâce à elle, on peut procéder à l'analyse de ces facteurs, comme on peut contrôler les données fournies par les méthodes précédentes.

Il s'agit de dire exactement quelles aptitudes entrent avant tout en jeu dans une foule d'opérations. Laissons le cas de l'ouvrier typographe et prenons celui de l'ouvrière qui vérifie des billes de bicyclette, éliminant toutes celles qui présentent des fissures ou autres défectuosités : entailles, rayures, criques de chauffage, etc... Une bonne vue ne suffit pas, il y faut un œil exercé, du jugement, le sens de la discrimination, une grande adresse, une grande promptitude de mouvements, pour saisir les billes dans une boîte, jeter celles qui sont défectueuses dans une autre, celles qui sont acceptées dans une troisième. Une attention soutenue doit dominer le tout, sans se fatiguer. Mais quelles relations existent entre toutes ces aptitudes ? laquelle est pratiquement la plus importante ? l'attention est-elle vraiment nécessaire ou n'est-elle qu'un automatisme semi-inconscient ?

Pour procéder à l'analyse, indispensable ici, décom-

(1) Otto Selz « Ueber den anteil der individuellen Eigenschaften der Flugzengführer und Beobachter an Fliegrunfæller » Z. Ang. Ps. Band. 15. 3/4.

poser les mouvements de l'activité professionnelle, on s'aidera de la photographie, notamment du cinéma, dont les procédés de ralentissement permettent de saisir chaque mouvement dans ses éléments, ou bien on emploiera la cyclographie : une lampe électrique est fixée aux membres des travailleurs, la lampe en se déplaçant laisse, sur une plaque photographique, un tracé qui permet de suivre dans tous ses détails le mouvement accompli[1]. On fera appel encore à l'enregistrement graphique des mouvements de l'outil[2], mais c'est là, somme toûte, de l'observation instrumentale seulement. La véritable expérimentation comparera, par exemple de bons et de mauvais travailleurs. Si l'on suppose que tel travail : la dactylographie, demande une bonne mémoire verbale, on choisira une épreuve de mémoire verbale : répétition de longues phrases lues une seule fois, on recherchera si cette épreuve est la mieux réussie par la meilleure dactylographe ou si la plus mauvaise y échoue — et l'expérience n'aura de valeur que si elle est faite sur un nombre de sujets suffisant pour éliminer le hasard — sur trente bonnes dactylographes, vingt-cinq devront donner des résultats au-dessus de la moyenne, sur trente mauvaises, cinq dépasseront seules cette moyenne. On en conclura ainsi à une certaine corrélation[3] entre les aptitudes réclamées par l'épreuve de

(1) Dû à l'américain GILBRETH, *Etude des Mouvements*, Paris 1919, Dunod.

(2) Voir la « varlope inscrivante » dans AMAR, *Organisation physiologique du travail*, Paris 1917, p. 71. — SCHULTE, *op. cit.*

(1) Pour plus de détails sur la corrélation, v. CLAPARÈDE, *Psychologie de l'enfant*, p. 366. — STERN, *Die differentialle Psychologie*, Leipzig 1911, p. 279 ; THORNDIKE, *Mental and Social measurement*, New-York 1913 : BROWN and THOMSON, *The essentials of mental measurement*, Cambridge 1921,

mémoire et la profession ; et la mémoire verbale sera inscrite parmi les qualités requises pour la dactylographie [1]. D'autres fois on fera exécuter les mouvements à analyser par des débutants, et dans des circonstances déterminées, de sorte qu'on pourra suivre la marche de l'acquisition de ces mouvements. On voit à quelle variété de procédés il peut être fait appel pour connaître, finalement, les professions avec le plus de minutie et de précision possible. Toutes les compétences d'ailleurs sont mises à contribution : celle des professionnels, ouvriers et patrons, celle des techniciens, celle des psychologues et des savants, celle même des médecins.

Il faut maintenant traduire et ordonner tous les renseignements obtenus ; la profession une fois analysée jusqu'en ses rouages les plus infimes, il faut exprimer les résultats de l'analyse.

Ces résultats s'exprimeront sous des formes diverses. On peut faire du métier une description détaillée et complète. On peut les résumer en des brochures ou des tracts élémentaires qui serviront à renseigner les familles et les jeunes gens. Mais la traduction la plus exacte, la plus claire à consulter, celle qu'on emploie couramment, sera la « monographie de métier » ou monographie professionnelle. Sous une forme schématique, elle résume toutes les données, obtenues par tous les moyens possibles, sur un métier déterminé. Elle comporte donc des renseignements techniques, psychologiques, économiques, etc...

(2) Sur les recherches expérimentales analogues, voir FONTÈGNE et SOLARI, *Le travail de la téléphoniste*, Arch. de Pshychol. vol. XVII, 1919. — STRELLER, *Die Berufseignung des Kaufmannischen Bureaubeamten*, Leipzig 1921. — BRUGMANS en PRAK, *Een psycholog Analyse, van de telefoniste*, Den Haag, 1921.

Pour plus de précision, voyons le détail d'une de ces monographies prise comme type.

MONOGRAPHIE DU MÉTIER DE MENUISIER [1]

1° *Aptitudes physiques.*

Taille moyenne, force moyenne, courbe de fatiguabilité régulière.

Bonne vue et bonne ouïe (les borgnes auraient des difficultés).

Pouvoir distinguer les couleurs (nuances). Doigts souples et flexibles.

Ambidextrie (travail des deux mains) autant que possible.

Poumons sains (poussières, odeurs de colle, mordants, travaux à l'extérieur, courants d'air).

Déconseiller :
- les prédisposés à la déviation de la colonne vertébrale.
- les prédisposés aux hernies et aux varices.
- les individus sujets aux maladies nerveuses.

2° *Aptitudes psychiques et intellectuelles.*

Intelligence pratique. Aptitude à distinguer au toucher de faibles aspérités, les différents degrés de poli et de rugosité, les différentes épaisseurs. Coup d'œil : savoir comparer et mesurer sans instrument, distinguer à la vue les différentes formes d'épaisseur (sens des dimensions). Attention concentrée et esprit d'observation. Bonne mémoire en général et, en particulier, mémoire des formes. Sens de la représentation de l'espace (se représenter des assemblages par croquis), sens de la perspective, sens artistique et sens des formes. Aptitudes à utiliser économiquement la matière. Sens technique ou mécanique : aptitude à saisir rapidement la structure et le fonctionnement des machines et outils. Habileté manuelle, précision, calme et régularité des mouvements. Acuité sensorielle du toucher.

3° *Aptitudes morales.*

Toutes celles qu'il faut attendre d'une personne travaillant

(1) Empruntée aux monographies de Strasbourg dont il sera question plus loin.

avec autrui et pour autrui. Application propreté, ordre, soin, conscience, aptitude à s'adapter facilement aux autres (aux compagnons de travail), à travailler en collectivité (travail par équipe).

4° *Connaissances scolaires.*

Bonnes notions de calcul (mental surtout), des surfaces et des volumes. Quelques notions de géométrie. Goût du dessin : linéaire ou d'ornement.

5° *Avantages et inconvénients de la profession.*

Peu ou point de chômage en général. Pas de maladie professionnelle spéciale. Accidents du travail plutôt rares.

6° *Apprentissage.*

Le commencer de préférence vers 14 ou 15 ans. Durée trois ans. Offres et demandes : pénurie d'apprentis, métier recommandable. Salaire : apprenti non logé et nourri, salaire hebdomadaire approximatif, première année 3 à 6 fr., deuxième année 6 à 10 fr., troisième année 10 à 20 fr.

7° *Avenir et perfectionnement.*

a) Salaire normal : 2 fr. 85 à 2 fr. 90 l'heure en moyenne.

b) Possibilité de s'installer à son compte sans trop grands frais.

c) En cas de chômage partiel, possibilité de trouver une occupation comme modeleur, charpentier, charron, carrossier, tonnelier, ébéniste, layetier, vitrier, billardier, fabricant de jouets, de brosses, tourneur, etc...

d) Possibilité, après un ou deux ans de pratique, d'entrer dans la section du bâtiment de l'Ecole Nationale technique pour devenir, après trois ans d'études, contremaître, dessinateur, technicien, entrepreneur...

e) Cours professionnels de l'Ecole des Industries du bâtiment, de perfectionnement et de maîtrise, de la Chambre des Métiers (de Strasbourg) indiqués.

Une pareille monographie est évidemment pour les orienteurs un document précieux.

L'idéal exprimé pour certains serait pourtant que

ces « psychogrammes professionnels » soient établis en termes plus objectifs encore — les mots « adresse manuelle, attention, persévérance, énergie, zèle, sagacité, jugement » peuvent être interprétés, selon eux, trop différemment ; ils ne constituent pas le langage précis auquel aspire la science : on ne dit pas de la température qu'elle est très élevée seulement ou qu'elle baisse un peu... ; il faudrait des points de repère fixes, des normes. Ainsi pourrait-on établir entre les aptitudes et les professions, des correspondances exactes qui réduiraient au minimum la tâche des orienteurs [1]... D'autres répliquent alors qu'un tel idéal n'est pas près d'être accessible et, dirigeant leurs efforts dans un autre sens, essaient de classer systématiquement les professions d'après leurs exigences ; les monographies elles-mêmes pouvant contribuer à édifier, disent-ils, un système général de classification, dont-elles ne seraient plus ensuite qu'un simple complément.

Jusqu'ici la meilleure de ces classifications serait celle de Piorkowsky, psychologue allemand[2]. Elle se distribue en :

a) *Professions non qualifiées : aucune aptitude spéciale n'est exigée.*

Elles comprennent, par exemple, celles de manœuvre, colporteur, garçon de course, etc... On pourra les conseiller aux anormaux, aux instables inéducables et à caractère doux.

(1) Link, (Employment Psychology, New-York, 1920).

(2) C. Piorkowsky, *Beitrage zur psychologischen Methodologie der wirtschaftlichen Berufseignung* (Beiheft 11. Zur Zeits. f. angew. psychologie) 1915,

D'après le psychologue Link, 76 % des métiers pourraient être classés dans cette catégorie[1]. Baumgarten, au contraire, prétend que les métiers les plus simples demandent des aptitudes spéciales, si élémentaires soient-elles ; qu'on peut donc distinguer encore les sujets qui y sont plus ou moins aptes[2].

b) *Professions qualifiées exigeant des aptitudes spéciales.*

Elles comprendraient :

1° Les Professions spécialisées — on pourrait dire semi-automatiques — qui mettent en œuvre certaines formes d'attentions, certaines réactions toujours les mêmes. On distinguerait suivant la forme d'attention nécessaire :

a) Attention continue et régulière dirigée toujours sur un même objet (nécessaire pour le métier de tisserand par exemple...).

b) Attention distribuée : watmen, observateurs de signaux, ouvrières classant et assortissant des échantillons...

c) Attention rythmique : (alternance dans le cours de l'attention) ouvrier fileur.

d) Attention concentrée (intense à un moment donnée) : fondeur lors de la coulée, ouvrier chimiste devant une réaction.

e) Attention fluctuante, papillonnante : le portier d'hôtel surveillant diverses choses à la fois ; l'objet de son attention change continuellement mais n'exige pas de grands efforts de concentration.

(1) Link, *op. cit.*, p. 182.

(2) F. Baumgarten, *Einige Bemerkungen zur Frage der Berufseignungsprüfung*, Zeitsh. für angew Psychol, vol. XV, p. 79.

Des sous-groupes pourraient être établis aussi suivant les réactions exigées.

2° Les Professions moyennes : elles exigent une certaine somme d'intelligence et une certaine combinaison d'aptitudes psychiques, mais le cadre de ces combinaisons est fixé d'avance et limité (orfèvres, typographes, professeurs de gymnastique, etc...) Rien de très systématique sur ce point n'est encore élaboré ; on distinguera suivant que le travail est mental ou manuel, suivant qu'interviennent l'intelligence, la mémoire, l'attention, la précision, le goût ; suivant que le travail est collectif ou isolé, qu'on travaille sur le bois, le fer, les étoffes, etc...[1] Mais beaucoup de ces professions confinent de près aux professions supérieures.

3° Les Professions supérieures : elles demandent avant tout une intelligence créatrice pour organiser, construire, découvrir, etc... et du jugement pour distinguer l'essentiel du contingent. On sait que leur étude dépasserait le cadre de nos investigations[2].

Une autre classification générale et correspondant à des aptitudes a été également donnée[3].

I. — Les professions intellectivo-mnémo-sensorielles où les organes sensoriels ont moins d'importance, et auxquelles seraient propres les enfants chez les-

(1) Lipmann, *Wirtschaftspsychologie*, zweite aufl. Leipzig, 1921.

(2) Voir sur la question : Martha Ulrich, *Die psycholog. Analyse der hoheren Berufe* Zeitsch. für angew psychol., vol. XIII, 1917. — Lipmann, *Psychologie der Berufe* in Handbuch der vergleichen den psychol., München 1922. -- Wilhem Oswald, *Grosse Manner*, Leipzig 1909. Traduct. française, *Les grands hommes*, Paris, Flammarion 1912.

(3) Rapport de M. L. Rémy à la IIIme Conférence Internationale de psychotechnique de Milan. Cf. Rev. Int. du Trav., février, p. 446, 1293.

quels les aptitudes sont localisées dans les centres intellectuels supérieurs.

II. — Les professions mnémo-sensitivo-intellectuelles où les centres intellectuels supérieurs, bien que nécessaires, joueraient un rôle relativement effacé (ce sont en somme les métiers manuels où la mémoire et l'acuité des sens sont surtout exigés).

Ce deuxième groupe se diviserait d'ailleurs en deux sous-groupes.

a) Les métiers qui nécessitent plus que d'autres l'intervention des facultés intellectuelles supérieures (mécaniciens, électriciens, imprimeurs, etc...).

b) Les métiers mécanisables qui ne font pas appel aux facultés intellectuelles supérieures mais aux facultés périphériques sensorielles. Ils se subdivisent encore en : 1° Métiers mnémo-sensitivo-moteurs : le rendement maximum est obtenu par l'intermédiaire des reflexes acquis dans une des voies sensitivo-mnémo-motrices : visuelle, auditive, tactile, etc... (c'est le cas des dactylographes, des tricoteuses, etc...). 2° Métiers mnémo-musculaires qui font surtout intervenir la mémoire musculaire (c'est le cas des métiers de la grande industrie).

En de pareils classements, d'aucuns proposent de tenir spécialement compte des aptitudes effectives, des qualités de caractère, de tempérament. D'autres, comme le professeur Truc, ont groupé les professions d'après leurs exigences visuelles et l'acuité minima de chaque œil [1]. Il existe aussi des classifications semblables pour

(1) Voir son tableau des professions d'après ce principe dans l'ouvrage de FONTÈGNE, *L'Orientation Professionnelle et la détermination des aptitudes*, p. 256.

l'ouïe. Le docteur Imbert [1], au contraire, distingue les métiers suivant qu'ils nécessitent une importante dépense d'énergie dynamique ou qu'ils exigent l'intervention plus ou moins prépondérante du système nerveux central. Mais il prend bien garde de nous informer qu'il ne peut y avoir démarcation rigoureuse entre les deux catégories. Enfin, pour certains, le mieux serait de rassembler objectivement tous les métiers qui ont entre eux une analogie ; de grouper autour d'une profession examinée expérimentalement toutes celles qui lui ressemblent.

Quoi qu'il en soit on voit à quoi tendrait ce travail général de classification : obtenir un ensemble qui permette d'embrasser d'un coup d'œil toutes les possibilités de l'orientation et aboutir ainsi promptement, d'élimination en élimination, d'indication en indication, à un choix raisonné et sûr.

(1) V. : *Principales publications relatives à l'étude expérimentale du travail professionnel,* Montpellier 1913. Imprimerie Générale du Midi.

Pour plus ample Bibliographie des ouvrages théoriques portant sur la connaissance des professions, voir: FONTÈGNE, *L'Orientation Professionnelle et la détermination des aptitudes*, pp. 78-82 en particulier. Beaucoup d'études suscitées par la question de l'organisation scientifique du travail peuvent d'ailleurs être utilisées sur ce point.

CHAPITRE TROISIÈME

La Connaissance du Marché du Travail
Organes Directeurs

Pour choisir un métier en tout état de cause, il importe maintenant de connaître un troisième et dernier élément : le Marché du Travail.

Nous savons que l'étude d'un métier aura déjà permis de connaître ses conditions économiques. Elles sont étroitement liées, on le comprend, à l'état du marché du travail : offres et demandes de main-d'œuvre dans les diverses professions, métiers encombrés, métiers déficitaires, avenir de certains, décadence de certains autres, renseignements statistiques sur le chômage et la répartition des activités humaines, etc..., bref, besoins, ressources et débouchés en général.

Il ne suffira donc pas que l'enfant possède toutes les aptitudes nécessaires à un métier donné, pour qu'il soit immédiatement dirigé vers ce métier. Si l'industrie vers laquelle on l'aiguille, est incapable d'utiliser son activité, s'il y a surabondance de main-d'œuvre, si la profession est encombrée au point de ne pouvoir nourrir son homme, ne doit-on pas, au contraire, éviter de l'engager dans une telle voie ?

C'est le succès même de l'Orientation Profesionnelle

qui est en jeu, le marché du travail dominant pratiquement la question. Le conseil d'orientation qui n'est suivi d'aucun placement, risque de rester vain. D'autre part, pour que le placement soit judicieux et réponde pleinement au but de l'Orientation Professionnelle, il faut bien connaître toutes les possibilités offertes. D'ailleurs, comment le public se soumettrait-il avec confiance à une orientation quelconque (comment l'organiser même, ou plutôt la faire fonctionner, cette Orientation Professionnelle, si le public refuse sa confiance) si l'importance des résultats ne lui paraissait au moins aussi ample que l'ingéniosité des moyens ?

Une organisation qui s'étendrait à tant de branches de l'activité humaine, sans connaître dans la réalité des faits, l'état économique de toutes ces branches, courrait donc le risque de demeurer infructueuse.

Et il ne suffit pas que l'enfant soit écarté d'une profession encombrée, où le travail pourrait lui être refusé, où il obtiendrait difficilement une juste rémunération ; il faut encore qu'auprès de ce métier congestionné, d'autres ne meurent pas, faute de bras ; l'intérêt général qui commande lui-même, très souvent, les intérêts particuliers, veut que telle ou telle industrie indispensable à la vie nationale, ne périclite pas faute de main-d'œuvre, alors que les industries voisines en regorgent. Quand, pas un garçon, sur plus de deux mille, ne veut devenir maçon, quel espoir conserver pour l'industrie du bâtiment ? Et la connaissance du marché international n'est pas moins importante, la situation de ce marché influant de toute évidence sur la situation générale.

Il est donc naturel que les futurs ouvriers soient

dirigés de telle sorte que l'équilibre des besoins industriels puisse être sévèrement maintenu. Car le choix d'une profession, même lorsqu'il est basé sur les qualités et les dispositions nécessaires, n'est tout de même pas si rigide, qu'il ne laisse, toujours dans la limite de ces dispositions et de ces qualités, une certaine latitude. Nous avons vu, à propos de la monographie du métier de menuisier, quelles voies pouvaient s'ouvrir en cas de chômage au menuisier inoccupé, nous avons vu qu'il saurait, à l'occasion, se transformer en charpentier, charron, carrossier, tonnelier, ébéniste, layetier, vitrier, billardier, fabricant de fouets, de brosses, tourneur, etc... Comment croire que parmi tant de métiers analogues et d'exigences très voisines, l'enfant lui-même ne saurait, selon les besoins généraux, en trouver quelqu'un qui lui convienne ? Et ceci se répète pour toutes les professions, ou à peu près.

Pourtant, il n'en est pas moins vrai que la juste répartition de la main-d'œuvre, suivant les besoins de la production, demeurera un des points importants et difficiles du problème de l'Orientation Professionnelle. La question se pose aussi, on le sait, dans le pur collectivisme où toute heure de travail, équivalant à une autre, il est à craindre de voir les métiers les plus attrayants encombrés, les autres désertés.

Les socialistes ont-ils fait à cette question une réponse qui pourrait nous fournir quelque utile suggestion ? Selon M. Georges Renard [1], un des moyens de parer au danger serait de graduer le tarif des heures

(1) Georges RENARD, *Le Régime Socialiste*, Paris, Félix Alcan, 1903, pp. 168-176

de travail suivant la « pénibilité » des professions. Cette graduation ne serait pas arbitraire, le coefficient, variable, de chaque heure, serait déterminé mathématiquement par le rapport entre le nombre de travailleurs et les besoins de la production. Mais l'application d'un tel système est mathématiquement impossible, puisqu'on ne peut à la fois hausser le taux normal des rénumérations dans un métier donné pour y attirer la main-d'œuvre et ramener ce taux à sa norme une fois atteint le nombre des travailleurs suffisant ; le métier devant être de ce fait immédiatement déserté. Maintenir la hausse en toutes circonstances aboutirait justement à ne plus tenir compte des variations du marché du travail. En réalité, seule la loi de l'offre et de la demande peut jouer ici un rôle effectif ; en l'état social actuel, d'ailleurs, personne n'est à même de faire varier les prix d'autorité et il ne saurait être question, pour nous, de s'adresser dans ce but à l'Etat. En dehors donc de toutes les considérations personnelles présentées par le conseiller de vocation aux futurs apprentis ; seule, cette même loi de l'offre et de la demande pourra, par le mécanisme des prix, faciliter encore la tâche du répartiteur. Tâche délicate, on le comprend, et que ne compliquent pas les seuls éléments nationaux du marché du travail ; s'il est difficile, en effet, d'adapter exactement la main-d'œuvre aux possibilités connues, somme toute, de la région ou même de la nation, comment parer en outre aux variations imprévues que les émigrations ou les immigrations, par exemple, peuvent apporter ? Faudrait-il faire ici un sérieux appel au contrôle de l'Etat ? ou encore établir un organisme spécial qui permettrait de connaître au fur et à mesure l'état et les besoins du marché interna-

tional du travail, d'y répondre ou d'y parer ? Quelque solution qu'on adopte (et nous n'indiquons celles-ci qu'à titre de pure hypothèse), c'est là une question, d'ordre plus général, que nous n'aborderons pas ; il nous suffit de signaler les répercussions et les complications que des éléments internationaux peuvent également provoquer.

De toutes façons, une fois reconnue la nécessité d'être exactement renseigné sur la situation du marché du travail et de distribuer la main-d'œuvre suivant les besoins de ce marché, une question pratique se pose : savoir quel organe fera les enquêtes en ce sens et indiquera la répartition appropriée à ces enquêtes ?

Les avis diffèrent. Pour les uns les offices de placement sont tout désignés pour remplir cette tâche, et leur rôle se trouverait même par là exactement défini.

Pour d'autres le problème est plus vaste : de tels renseignements, et sur tant de métiers, supposent, nécessitent l'organisation préalable de ces métiers — de sorte qu'une fois les corporations solidement groupées, encadrées, formant corps, et chaque « corporation » à même de fournir sur son propre compte des données économiques précises, ces données soient centralisées facilement et rendent toute aisée la tâche proposée.

ORGANES DIRECTEURS

Nous voici renseignés sur l'enfant à orienter, sur les professions possibles et sur le marché du travail.

Qui va se charger de rassembler tous les renseignements recueillis, de les confronter, de les coordonner, de tirer de cette coordination une conclusion, et de tra-

duire finalement cette conclusion en un conseil [1] précis donné à l'enfant et à sa famille.

Ici encore les réponses sont diverses.

Certains font de l'école ce centre d'orientation ; de l'instituteur, l'orientateur naturel. L'idée est vivement combattue, ce rôle excédant, dit-on, la mission véritable de l'instituteur ; sa collaboration est utile, indispensable même ; elle doit demeurer une simple collaboration. Le maître doit rester dans les limites de ses attributions pédagogiques.

D'ailleurs l'orientateur doit être plus proche des métiers, dit-on, que ne l'est l'instituteur. C'est ainsi que d'aucuns proposent de confier l'orientation à une commission d'apprentissage dont la consultation serait recommandée aux familles ; la forme en varierait d'une région à l'autre et elle comprendrait des représentants de tous les métiers de la région.

D'autres se bornent à demander que les offices de placement eux-mêmes, au besoin par l'intermédiaire d'une section spécialisée, soient désignés ; l'organisation d'offices spéciaux d'Orientation Professionnelle risquant de soulever, selon eux, l'hostilité des syndicats professionnels, jaloux de leurs privilèges en matière de placement. A cela on objecte que l'Orientation Professionnelle doit être, au contraire, nettement séparée du placement quant à ses opérations pratiques, si on veut lui conserver son caractère essentiel. Si donc l'office d'Orientation Professionnelle s'abrite à l'office de pla-

(1) C'est bien de « conseil » qu'il s'agit. On n'a jamais songé à exercer une pression quelconque. Pleine liberté est laissée aux parents et aux enfants. Les amener à rechercher des « avis », tâcher qu'ils s'y conforment en les « persuadant » c'est là toute l'ambition de l'Orientation Professionnelle.

cement, on aura un local spécial pour les futurs apprentis (il serait absurde de mêler aux chômeurs — les sans métiers —, ceux qu'on désire diriger vers les métiers ; aux « manœuvres » en quête de place, ceux dont on veut faire des ouvriers qualifiés) et le service d'Orientation Professionnelle sera dirigé par un homme possédant les qualités nécessaires, non pas seulement pour manier des fiches, mais surtout pour manier des adolescents.

La même remarque paraît devoir s'imposer aux partisans — nombreux — du rattachement des services d'orientation aux Chambres de Métiers. Cette réserve faite, les Chambres de Métiers seraient aptes, en effet, à jouer le rôle requis. Associations destinées à protéger et à soutenir les métiers, tout ce qui touche à l'intérêt général de ces métiers entre dans leurs attributions, il serait naturel que d'elles dépendent le sort futur des ouvriers, la prospérité, l'équilibre des professions, et, par voie de conséquence, le bon ordre économique du pays.

DEUXIÈME PARTIE

TITRE SECOND

Aspect pratique du Mouvement

CHAPITRE I. — *Réalisations en France.* — Strasbourg. — Bordeaux. — Les Chambres de Métiers. — Les expériences des Offices de Placement. — Réalisations diverses.

CHAPITRE II. — *Réalisations à l'Etranger.* — Etats-Unis ; Angleterre ; Hollande ; Belgique ; Luxembourg ; Suisse ; Allemagne ; Pologne ; Tchéquo-Slovaquie ; Autriche ; Italie ; Espagne : Japon. — Conférences Internationales.

CHAPITRE PREMIER

Réalisations en France

Deux centres d'Orientation Professionnelle plus particulièrement importants existent actuellement en France et méritent en premier lieu d'attirer notre attention.

Situés l'un à l'ouest de la France : *Bordeaux* ; l'autre à l'est : *Strasbourg* — tous deux soutenus par une Chambre de Métiers dont les caractères diffèrent, mais

dont les buts sont sensiblement les mêmes — tous deux œuvre quasi personnelle d'un homme : M. Julien Fontègne à Strasbourg, M. Mauvezin à Bordeaux, il est curieux de les comparer et de les opposer comme les oppose leur situation géographique. Promoteurs du mouvement de l'Orientation Professionnelle en France, après avoir donné le branle et suggéré des commencements d'initiative (gouvernementales ou privées), ils sont encore, à l'heure actuelle, ceux qui comptent à leur actif l'organisation la plus complète, le fonctionnement le plus régulier, les résultats positifs les plus appréciables. Pour cette fois — est-ce une forme particulièrement heureuse de régionalisme ? — le mouvement est venu de la périphérie ; il s'est propagé ensuite vers la capitale, qui a suivi d'ailleurs sans trop de retard.

A tout seigneur tout honneur. Voyons d'abord les centres provinciaux qui surent vivre et s'organiser sans aide extérieure. Nous nous occuperons ensuite de Paris, c'est-à-dire des initiatives gouvernementales.

I. — STRASBOURG.

C'est de 1921 que date la création de l'office actuel. Cependant un service d'orientation annexé à l'office régional et municipal de placement, par le directeur de cet office, M. Friedrich, existait auparavant et, depuis 1906, l'Inspection du travail, l'Inspection médicale scolaire et le corps enseignant prêtaient leur concours ; des résultats appréciables avaient été obtenus. Ce service toutefois, ne représentait, en somme, qu'un auxiliaire du placement des apprentis. En février 1921, la Chambre des Métiers d'Alsace-Lorraine le transférait dans un local nouveau, le réorganisait, et nommait

un directeur spécial. L'office se classa tout de suite parmi les plus remarquables.

La Chambre des Métiers d'Alsace-Lorraine avait pris naissance sous la loi allemande du 26 juillet 1897. Cette loi organisait pour tout l'Empire l'institution, d'essence corporative, qui devait sauver les petites industries allemandes du péril auquel les exposait la pénurie des apprentis et des bons ouvriers.

Les attributions des Chambres de Métiers étaient importantes : intervention auprès de l'autorité centrale pour tout ce qui concerne la situation et l'activité des métiers — collaboration avec le gouvernement et action sur le pouvoir législatif pour la défense des intérêts des métiers — la formation des corporations, l'élaboration de lois, etc..., — mission de régler l'apprentissage, de créer et soutenir toutes les organisations ayant pour but le développement de l'éducation technique, organisation des expositions, etc, etc... Les résultats obtenus furent excellents. De notre seule Chambre d'Alsace-Lorraine — qui continue de fonctionner en régime français — nous savons par son Bulletin officiel « *La Gazette des Métiers* » que, grâce à elle : « numériquement parlant, l'avenir des métiers est actuellement entièrement garanti en Alsace et en Lorraine ». Que ne peut-on en dire autant pour toutes les régions de France...

Cette même Chambre sut choisir, pour mettre à la tête du service d'orientation qu'elle prenait en mains, l'un des hommes les plus compétents et les mieux qualifiés : M. Julien Fontègne, professeur à l'Ecole nationale technique de Strasbourg. Après avoir profité de ses années de captivité en Allemagne et d'internement en Suisse, pour étudier à fond la question de l'Orientation Professionnelle,

M. Julien Fontègne se mit à l'œuvre et passa aux réalisations. C'est à lui qu'on doit l'organisation, les résultats, étonnants pour un quasi-début, de l'office. Ayant écrit lui-même un livre important *L'Orientation Professionnelle et la Détermination des Aptitudes*[1] où il s'attache à démontrer la complexité des éléments indispensables à une orientation professionnelle la plus sûre possible ; auteur de brochures, de tracts, d'articles de propagande et de vulgarisation. M. Fontègne n'a pas borné son activité à sa seule région ; son dévouement à la question de l'Orientation Professionnelle l'a fait se dépenser en conférences et en rapports innombrables ; il va partout où on l'appelle, donne des conseils, propose des suggestions, encourage, entraîne, aide à organiser, etc...

Finalement, il s'est trouvé tout désigné pour l'Inspection Générale des Offices d'Orientation Professionnelle en France : charge toute neuve, nous le verrons, et qui lui fut confiée cette année même en mai 1923.

Voyons de quelle façon il a compris l'organisation de son Office et ce qu'il a organisé.

On pourrait dire qu'à Strasbourg l'orientation se fait en deux phases : l'une préliminaire, préparatoire en quelque sorte, collective et plutôt négative ; l'autre individuelle, positive. Nous voici au début d'une année scolaire. On va réunir tout d'abord le personnel enseignant primaire de Strasbourg et on lui fera part des observations scolaires et pédagogiques faites au cours de l'année précédente, on lui demandera d'exalter toujours la valeur du travail en général et du travail manuel en particulier, on le priera d'observer les

(1) *Op. cit.*

enfants minutieusement et attentivement, on lui donnera quelques indications d'ordre pratique relativement aux enquêtes qui peuvent être organisées, aux formulaires à remplir ou à faire remplir, etc... Ceci fait, on procède dans le courant de l'année à une enquête rapide sur le nombre d'élèves sortants et les professions choisies par eux, de façon à établir ainsi une liste provisoire des demandes ; quelque temps après, cette liste est confrontée avec la liste provisoire des offres, transmise par l'Office régional de placement. Le résultat de la comparaison est communiqué au service médical scolaire. Par ses indications ou contre-indications physiques et physiologiques, ce service, lors de l'examen médical, aidera autant que possible à rétablir un équilibre normal entre les offres et les demandes. De plus, on s'essaie à une distribution économique préalable : par exemple, à un moment donné les candidats à une profession trop demandée sont réunis ; on prie les parents de les accompagner et on leur fait dire, en toute franchise, par un homme de métier, le but de la réunion, les avantages et les inconvénients de la profession, les bonnes raisons qui pourraient déterminer à en choisir un autre, etc...

Quelquefois, c'est au contraire à la propagande d'un métier délaissé qu'on se livrera. L'essentiel est de ne pas entrer en action, avec un déséquilibre trop marqué d'offres et de demandes. Toujours pour préparer les voies et faire mieux comprendre les avantages et les inconvénients des métiers, on distribue encore — et notamment dans les écoles — une excellente brochure de M. Fontègne : *Entretiens sur l'Orientation Professionnelle, à l'usage des enfants, des parents, des insti-*

tuteurs et des conseillers de vocation. Cette petite brochure, sous une forme simple, insiste sur l'importance du choix judicieux d'une profession, sur les avantages qu'il y a à entrer en apprentissage, sur la valeur éducative et économique de cet apprentissage ; elle remet en honneur le travail manuel, donne quelques conseils généraux : (adopter autant que possible le métier du père — rester à la campagne — ne pas se précipiter vers les carrières commerciales ou les métiers dit « à la mode » — adopter définitivement le métier d'abord choisi, etc...), indique comment choisir sa profession, sur quelles considérations d'ordre pratique se baser, de quels éléments se servir pour se bien connaître à tous points de vue, et recommande finalement de se présenter à l'Office d'Orientation Professionnelle avant de prendre une décision définitive.

Alors l'Orientation Professionnelle proprement dite intervient et le conseiller de vocations, le Directeur de l'Office, s'entoure de toute documentation concernant l'adolescent qu'il va diriger vers un métier ou vers un autre.

Un des premiers documents est la fiche scolaire sur laquelle, en dehors des renseignements d'identité, sont indiqués : la profession désirée par l'enfant, les motifs du choix de cette profession, quels autres métiers auraient ses préférences dans le cas où il ne pourrait exercer celui-là, s'il accepterait d'entrer en apprentissage hors de Strasbourg, si ses parents peuvent le loger et le nourrir, s'ils peuvent supporter les frais d'apprentissage, s'ils ont déjà quelque chose en vue, où, et pour quelle date ? L'enfant lui-même note ensuite, sur la même fiche, quelle matière d'enseignement il préfère ; le cas échéant, celle qu'il déteste, ses

jeux favoris à l'école et à la maison, les travaux manuels qu'il aime le plus. C'est tout.

M. Fontègne n'aime pas les longs questionnaires adressés aux enfants. Il critique, par exemple, le questionnaire de Bordeaux. Si les élèves y répondent en classe, dit-il, le danger de la contagion scolaire est à redouter ; si le travail se fait à la maison, l'enfant se donnera plutôt tel que les parents voudraient qu'il fût ; de plus, à supposer la meilleure volonté et la meilleure foi du monde, il est beaucoup de questions auxquelles un enfant de treize ans ne saurait répondre. Un entretien cordial de vingt à trente minutes avec l'enfant, est, de tous points, meilleur. On l'amènera à parler de ce qu'il préfère, il dira, par exemple, à quels personnages (historique, militaire, industriel, commerçant, fonctionnaire, héros de lecture ou autre) il voudrait ressembler, ce qui l'intéresse le plus dans un musée, une exposition en ville, à la campagne ; s'il fait partie de sociétés, le rôle qu'il y joue ; il exprimera deux ou trois vœux, racontera à sa façon ce qu'il entreprendrait s'il était riche, fera connaître pourquoi il a choisi, ou n'a pas choisi la profession de son père, etc., etc... Les renseignements ainsi obtenus seront beaucoup plus justes.

Les résultats de l'entretien avec l'enfant et avec les parents sont portés au dos de la fiche.

Puis le maître de classe consigne ses observations personnelles : comment s'exprime l'enfant oralement et par écrit, sa moyenne en orthographe, calcul écrit, calcul mental ; le genre de dessins qu'il préfère, ses aptitudes, ses inaptitudes — comment il travaille, vite ou lentement — l'ordre, la propreté, le caractère, l'attention, la mémoire, le jugement qu'il manifeste, la

façon dont il se comporte en gymnastique, les travaux manuels qu'il a exécutés et les résultats obtenus.

C'est une première esquisse de la personnalité de l'apprenti.

La fiche médicale apporte ensuite son secours. En dehors du poids de l'enfant et de ses mensurations diverses, elle comporte une série d'indications sur la musculature, l'ossature, le système nerveux, la forme des jambes et des pieds, la prédisposition aux varices, à l'anémie, aux refroidissements, etc... Un examen spécial de la vue, de l'ouïe et de l'odorat est demandé, comme des observations sur les maladies cutanées possibles, la moiteur et la conformation des mains, la sensibilité de la peau, l'état du cœur, des voies respiratoires, digestives ; des dents, des gencives, etc... Des infirmités peuvent être mentionnées : des hernies, par exemple (dont on conseillera l'opération) ; mentionnés aussi les renseignements d'ordre médical, donnés par les parents — antécédents morbides... — et les maladies survenues durant la période scolaire (car la fiche accompagne l'élève pendant la durée de la scolarité). Il n'est pas jusqu'à l'esthétique sur lequel des détails ne soient fournis. Enfin, une dernière question est posée au médecin par la fiche : « Conseillez-vous à l'enfant le métier qu'il désire ? »

Le médecin étant tenu au secret professionnel, une pareille fiche n'est d'ailleurs pas communiquée aux chefs de métiers — pour ces derniers, on se contente de classer les élèves, suivant leur état général, en bons, passables, médiocres ; cette documentation suffit.

Après la fiche scolaire et sanitaire, une composition française sur la profession choisie, et les raisons de ce choix, éclaire encore, sur l'enfant, le conseiller de voca-

tion ; puis on se livre à l'examen psycho-professionnel qui vise à déterminer, comme on sait, la forme d'attention, de combinaison, de mémoire, le sens du toucher, etc.., M. Julien Fontègne, ici, a renoncé à employer des appareils de mesure, mais il utilise les tests d'attention, comme celui du barrage des lettres ; il fait reproduire, de mémoire, un découpage en noir regardé quelques instants ; dire à quelles compositions de formes géométriques peuvent servir des éléments dispersés présentés sans ordre, évaluer la longueur d'une bande de carton, discerner, par le toucher, des matières de rugosité différente, démêler des écheveaux de couleurs variées...

Il a recours à des épreuves pratiques : chercher dans un annuaire urbain telle ou telle indication — en l'espèce, l'orienteur, on le comprend, ne se livre pas à des comparaisons rigoureuses entre le résultat et un résultat type, il s'appuie sur des observations faites pendant que le sujet s'exerce. Des tests purement professionnels sont aussi appliqués, tel celui auquel furent soumis, en 1921, les trop nombreux candidats aux professions commerciales, et qui comportait un examen *a)* d'attention ; *b)* de rapidité de calcul ; *c)* d'aptitude à trouver une adresse, un nom... ; *d)* de mémoire des noms, nombres et ordres ; *e)* d'aptitude au classement méthodique et numérique ; *f)* d'orthographe et d'écriture. Tel aussi celui des téléphonistes, dactylographes, etc...

Une fois relevé l'ensemble des données nécessaires, un graphique ou « profil psychologique » le résume. Le conseiller examine alors si les caractéristiques observées permettent d'exercer le métier choisi. L'office ayant adressé, au préalable, à tous les groupements

professionnels de sa région, des questionnaires minutieusement établis, une documentation exacte a permis de dresser une série de petites monographies de métiers manuels (la monographie du métier de menuisier, que nous reproduisions plus haut, en est un exemple) : métiers de tapissier, de charpentier, de tailleur, de boulanger, de maçon, de peintre, de forgeron, etc... Métiers féminins du vêtement, de l'alimentation, de soins personnels (coiffeuse, pédicure, manucure, masseuse, etc...), du commerce, de la grande industrie, métiers divers : relieuse, brocheuse, photographe, horlogère, maroquinière, etc... Un prochain ouvrage de M. Fontègne : *Avant d'entrer en apprentissage*[1] contiendra une centaine de ces monographies.

A l'aide de ces monographies et avec le secours des renseignements périodiques fournis par l'Office régional de Placement, sur l'état du marché du travail (dernier facteur considéré) le conseiller, en toute connaissance de cause, se fait une opinion ; il transmet cette opinion (sous forme de conseil, de suggestion), à la famille, à l'enfant. Que le conseil soit accepté, et ce dernier reçoit finalement une fiche de recommandation qu'il présentera à l'Office régional de Placement, lequel office s'efforcera de lui trouver une maison où il puisse faire sérieusement son apprentissage. Et si les délégués des Chambres de Métiers qui contrôlent l'apprentissage, les médecins inspecteurs qui examinent annuellement tous les élèves des cours professionnels obligatoires, signalent, au cours de l'apprentissage, que la décision prise doit être rectifiée,

(1) Il doit paraître en Décembre 1923, rue Thémard, Paris.

on en est quitte pour examiner l'apprenti une fois encore et tâcher de se montrer plus perspicace.

Les résultats ne se sont pas fait attendre. Après seize mois de fonctionnement, de février 1921 à juin 1922, l'Office avait conseillé plus de 1.200 enfants sortant de l'école (près de 96 % d'entre eux avaient suivi les conseils donnés) et le nombre de ceux qui voulaient être de simples manœuvres avait diminué de 75 % ! En 1922, l'activité de l'Office n'a, certes, pas diminué et l'utilité de l'œuvre entreprise se manifeste par l'empressement des instituteurs et institutrices à la seconder, par le dévouement du service médical scolaire qui consacra ses dernières visites de l'année à l'Orientation Professionnelle des enfants sur le point de quitter l'école, par la confiance des familles, l'habitude, répandue de plus en plus chez les patrons, de n'accepter que des apprentis orientés, enfin par les nombreuses demandes de renseignements adressées de France et de l'Etranger.

Mille trente - six *garçons* ont reçu un conseil d'orientation professionnelle. Sur ce nombre, six cent vingt-trois (plus de 60 %) ont passé par l'Office et ont été orientés complètement, trois cent quatre-vingt-treize (38 %), bien que n'étant pas venus à l'Office, ont pu, grâce aux conseils donnés en classe en présence du médecin scolaire, de l'instituteur et du directeur de l'Office, entrer dans une voie qui leur convenait. Pour éviter une trop grande affluence de visiteurs, à Pâques et aux grandes vacances, l'Office s'est arrangé pour que l'examen des enfants se répartisse sur une année toute entière ; sur les six cent vingt-trois sujets examinés par lui, trois cent quatre-vingt-un, 62 %, ont été orientés suivant leur choix

(en 1921 la proportion était de 61 % seulement). Dans quatre-vingt-seize cas, 15 % (en 1921, 11 %), un métier similaire a été conseillé. Soixante dix-huit candidats, 13 % (en 1921, 18 %) ont été nettement déconseillés.

Les groupes professionnels les plus recherchés ont été ceux de la métallurgie, des travaux des métaux, de l'industrie du bois et des professions commerciales. Les pourcentages des désirs étaient respectivement de 34 % (en 1921, 21 %) de 25 % (en 1921, 22 %) de 9,3 % (en 1921, 6 %) — pourcentages par trop élevés dans leur ensemble et qu'une action bien conduite peut abaisser. Qui ne voit, en effet, que cent cinquante-six jeunes gens sur six cent vingt-trois, soit 25 % optant pour les professions commerciales, cent seize rêvant de devenir employés de bureau, le commerce risque d'être par trop encombré et la production économique abaissée. M. Fontègne a attiré l'attention des familles sur le danger d'aller sans réflexion vers de telles professions [1]. Une propagande spéciale en faveur des métiers de l'alimentation a amené 45 candidats (pour 18 en 1921) à ces métiers ; 30 sont venus à l'industrie du livre (pour 17 en 1921) ; 10 au groupe du vêtement (pour 5 en 1921). Quant au groupe « manœuvres », il tend de plus en plus à disparaître. On s'attache à démontrer que l'avenir appartient, sans contestation possible, à ceux qui ont fait un apprentissage sérieux — on indique, par exemple, fréquemment aux jeunes gens, qu'un ouvrier « qualifié » gagne, en sept ans (de 18 à 25 ans), plus qu'un manœuvre du même métier, payé dès le début

(1) Dans la seule première moitié de 1921, sur quatre-vingt-trois candidats de cette sorte, venant pour la plupart de l'école primaire, douze, dont quatre filles avaient été nettement déconseillés ; après un nouvel examen ils avaient choisi les métiers de vendeuse, ferblantier, électricien, etc...

de son travail. C'est ainsi qu'en 1922, six jeunes gens sur six cent vingt-trois (1 % à peine) seulement, ont recherché un métier n'exigeant pas d'apprentissage [1].

Le placement, proprement dit, des enfants orientés, a également bien fonctionné. Sauf 68 sur lesquels on ne sait rien de précis, 34 qui ont continué leurs études, 4 marins, 22 techniciens et 12 placements effectués par certains offices locaux, 391 sur 483 orientés restants, soit 81 % (en 1921 73 %), se sont présentés à l'Office Municipal de Strasbourg; 342 étaient placés au début de 1923, 11 placements étaient encore en cours, 38 étaient très probablement effectués, mais non encore confirmés ; 8 sujets seulement s'étaient montrés rebelles à l'orientation.

Pour l'orientation professionnelle féminine, on signale des difficultés spéciales — les patronnes se décident difficilement à prendre en apprentissage, des fillettes de treize ans qui doivent suivre des cours de l'école ménagère, outre l'enseignement des cours de perfectionnement et, quand elles sont protestantes, des exercices religieux. — De plus, beaucoup de parents gardent les fillettes un an, au moins, à la maison. Enfin, les métiers, accessibles aux jeunes filles, sont limités en fait. Huit cent cinquante et une fillettes ont terminé leur scolarité primaire en 1922 ; toutes ont déjà reçu un premier conseil, lors de la visite médicale. L'Office possède des renseignements précis sur 455 d'entre elles; 125, sur ce total, ont sollicité un conseil complet d'orientation professionnelle, beaucoup se sont pré-

(1) Déjà, il est vrai, on avait pu constater que de 1910 à 1921 le nombre des apprentis eu égard à celui des entreprises d'artisans s'était élevé de 25,57 % à 28,30 %. On attribuait ces premiers résultats à l'action de la Chambre des Métiers.

sentées plusieurs fois (302 visites dans l'ensemble). Finalement, la section féminine de l'Office municipal de placement, en a placé, en cours d'année, 156, conformément au conseil qui leur avait été donné.

Un point, assez spécial, est également celui de l'orientation professionnelle des jeunes campagnards. Depuis la création de l'Office, 197 se sont présentés pour être orientés, et leur désir fréquent était de devenir, par exemple, mécanicien d'auto ou employé de bureau. Mais l'Office s'est préoccupé, avant tout, de les attacher à la campagne en leur indiquant, soit des travaux agricoles fins, soit les métiers de boulanger, sellier, cordonnier, charron, tonnelier, forgeron, ferblantier, installateur, qui sont assez fortement désertés dans les villages. Etape utile vers le repeuplement des campagnes. Nul doute que, par là, des résultats heureux ne puissent être obtenus.

En résumé, le Service Régional d'Orientation Professionnelle de Strasbourg est, comme on le voit, un centre important, l'un des plus importants que nous possédions en France. Office autonome et spécialisé, doué d'une sérieuse organisation ; après avoir fait appel aux compétences : médecins scolaires, instituteurs, syndicats patronaux et ouvriers, chambres de commerce, offices du travail, etc., il applique une méthode très complète d'orientation professionnelle. Les résultats obtenus signalent son utilité et sa valeur.

Encouragée par ces résultats, la Chambre des Métiers d'Alsace-Lorraine développe, d'ailleurs, le mouvement et crée, au fur et à mesure, des centres nouveaux ; Colmar, Sarreguemines, Wissembourg... elle en créera sûrement encore. Quant à M. Julien Fontègne, promoteur et animateur de cette fraction active du

mouvement d'Orientation Professionnelle [1], il a porté, plus loin encore, son influence et ses encouragements.

A Troyes, par exemple, au début de 1922, à la suite d'une conférence où il s'était attaché à montrer la nécessité de former des ouvriers qualifiés, de conseiller le choix des métiers, au mieux de la santé, des aptitudes, du marché du travail, etc... la Chambre des Métiers de Troyes décida l'institution d'un office d'Orientation Professionnelle. A Moulins, vers le milieu de cette même année 1922, et à la suite, encore, d'une conférence de M. Fontègne, il a été créé un office spécial, chargé de rechercher les moyens pratiques d'obtenir un prompt résultat. A Courbevoie, sur l'initiative de M. Menessier, un essai d'orientation professionnelle fut tenté dès janvier 1922, les pièces utiles au fonctionnement de l'organisme fixées : comité réunissant tous ceux que la question intéresse à un titre quelconque, conseil d'administration prenant les responsabilités nécessaires, bureau exécutant les décisions prises, directeur chargé de conseiller utilement ; le tout codifié dans des statuts et soumis, par surcroît, à l'approbation du Sous-Secrétaire d'Etat de l'Enseignement technique. Il fallait ensuite passer à l'application. M. Fontègne, encore, vint porter la bonne parole aux Courbevoisiens. Ce ne sont là que des exemples de son action.

Voyons maintenant l'œuvre de Bordeaux.

---

(1) Nous apprenons que M. Fontègne trop absorbé par ses nouvelles fonctions d'Inspecteur des Offices d'Orientation Professionnelle, ne dirige plus, depuis le 1er mai 1923, l'Office local d'Orientation Professionnelle de Strabourg ; cet office est de nouveau annexé à l'Office de Placement, 6, rue Saint-Marc.

II. — BORDEAUX.

Comme nous l'avons fait pour Strasbourg, nous allons parler d'abord de la Chambre des Métiers, puisqu'elle se confond, plus encore, avec le service d'Orientation Professionnelle et comprend, dans ses attributions propres, tout ce qui concerne cette orientation largement entendue.

Dès la fin de la guerre, s'inspirant sans doute de ce qui avait été fait en ce sens dans nos provinces reconquises, M. Mauvezin, lui-même, ingénieur de l'Ecole Centrale, à Bordeaux, créait une véritable Chambre de Métiers qu'il intitulait « Chambre des Métiers de la Gironde et du Sud-Ouest pour favoriser et développer l'Apprentissage [1] ». Etablie sur la base des « Conseils de Métiers » (à tout métier correspondrait un conseil composé à égalité d'un petit nombre de patrons et d'ouvriers de ce métier), cette Chambre comptait, dès 1921, dix conseils de métiers et d'autres étaient en voie de formation.

A ces conseils se rattachent, naturellement, une organisation centrale, un conseil d'administration, une assemblée générale... le tout fonctionnant très heureusement depuis la date de la création. Cette Chambre, d'ailleurs, a été reconnue d'utilité publique par décret du 24 décembre 1919. Son programme et son but ont pu se résumer dans les points suivants :

1) Dresser la liste des métiers agricoles, industriels, commerciaux, et d'art appliqué, de Bordeaux et de la région.

2) Etablir pour chacun de ces métiers les aptitudes

(1) Siège de la Chambre : 47, rue des Trois-Conils, Bordeaux.

physiques, intellectuelles et morales nécessaires pour les exercer convenablement.

3) Prendre contact avec les enfants alors qu'ils sont encore à l'école et dresser, avec la collaboration des médecins, des maîtres et des parents, les fiches pédagogiques et physiologiques établissant leurs aptitudes.

4) Dresser la liste des besoins, comme débutants, dans les diverses professions.

5) Placer les enfants en apprentissage en mettant les mieux qualifiés pour une profession déterminée en rapport avec les membres de la corporation correspondante.

6) Guider les débutants, aussi bien à l'atelier qu'aux cours professionnels, de façon à développer dans les meilleures conditions leur instruction technique.

7) Aider à la création et au développement des cours professionnels.

8) Créer des concours professionnels pour apprentis et adultes.

On voit que l'Orientation Professionnelle tient ici une place prépondérante — en fait c'est à la Chambre des Métiers et à M. Mauvezin, son créateur, que revient le seul mérite d'avoir mis sur pied, à Bordeaux, par leurs propres moyens un système complet d'orientation. Toute l'armature de ce système, que nous allons étudier plus en détail : Questionnaire — fiches — roses des métiers — conseils généraux de toutes sortes — propagande par la presse, conférences, bulletin — publications diverses sur la question — tout leur est dû. Comparons, maintenant, le système de M. Mauvezin à celui de M. Fontègne.

Nous avons pu constater, à Strasbourg, un ensemble

de méthodes assez rigoureux et d'allure quasi scientifique ; une application assez directe, en somme, de l'Orientation Professionnelle théorique, telle que nous la voyions se dessiner précédemment. Ici les procédés sont un peu différents. Au lieu de se livrer à une étude minutieuse de chaque enfant, de se demander s'il a les aptitudes précises exigées par tel ou tel métier et d'entourer ces investigations d'un appareil assez complexe et détaillé, on s'est contenté d'abord d'une série de mesures générales d'une pratique plus simplifiée. On a visé surtout à atteindre, le plus vite possible, le plus d'individus possibles, à multiplier les heureux effets de l'orientation. C'est par une enquête générale sur l'orientation professionnelle des enfants des écoles primaires de Bordeaux que débuta l'action de la Chambre des Métiers. De cette enquête on tira tout de suite des enseignements et des conclusions d'ordre pratique. On organisa une série de conférences. Au cours de ces conférences, les enquêteurs sur l'Orientation professionnelle donnèrent à leurs jeunes auditeurs des conseils sur la bonne façon de choisir un métier. Pour les guider pratiquement, on se hâta d'établir une liste des principaux métiers de Bordeaux et du Sud-Ouest, avec indication des qualités et aptitudes nécessaires à l'exercice de la profession, des défauts qui peuvent gêner ou empêcher cet exercice. Un long questionnaire, où rien n'est oublié des indications possibles sur la santé, les qualités physiques et morales, l'instruction, les goûts, etc..., fut remis aux enfants. Les parents eux-mêmes furent invités à viser le questionnaire, à mentionner leurs observations sur les réponses faites, à exprimer leur sentiment sur l'orientation de leurs enfants. Tous ne répondirent pas

à cette première invitation et même, dans certains quartiers, des conférences ayant eu lieu en période de grève, de nombreux enfants reçurent, de leur père, ordre de ne pas répondre. Pourtant, on obtint plus de huit cents réponses dont six cent-six fournies par des enfants de dix à quinze ans. Les directeurs d'école, après avoir pris connaissance de ces réponses, furent d'avis que la majorité des enfants avait répondu de façon sincère. Il se trouva qu'en fait 22 % demandaient des métiers semblant bien leur convenir, 30 % des métiers semblant leur convenir assez bien ou passablement, 48 % des métiers semblant leur convenir mal.

Un premier courant en faveur de l'Orientation Professionnelle était ainsi créé. On continua ensuite à agir dans le même esprit.

En ce qui concerne la connaissance de l'enfant, il n'est pas question encore, à Bordeaux, de l'observer et de l'interroger directement, de lui faire subir un examen psychométrique rigoureux ou de lui appliquer des tests professionnels. Pour arriver à connaître ses aptitudes, on se contente de demander aux parents, aux maîtres, aux médecins, de l'étudier ; à l'enfant, d'apprendre lui-même, aidé aussi de ses parents, de l'instituteur ou du médecin, à se connaître ; pour cela on lui remet un questionnaire, véritable examen de conscience qui comprend plus de cent demandes détaillées et précises.

Ce questionnaire[1], base de début, au moins, de l'Orientation Professionnelle à Bordeaux, a été sou-

(1) Nous donnons ce questionnaire en annexe pour permettre à chacun de se faire, à son sujet une claire opinion. (Voir *Annexe* en fin de volume.)

vent cité, discuté et même critiqué. (On se rappelle l'opinion de M. Julien Fontègne qui, à plusieurs reprises, en a démontré les inconvénients).

Les principales interrogations portent, non seulement sur les préférences et les possibilités générales, mais encore, et d'une façon très développée, sur la taille, la force, la santé, la vision, l'audition, l'état des poumons, les dispositions au vertige, aux varices, aux hernies, à la transpiration forte des mains, aux engelures graves aux mains ; elles portent encore sur l'agilité et le sang froid, l'attention, la ténacité, la persévérance, l'observation, la mémoire, le coup d'œil, l'adresse manuelle, le sens artistique, la tenue, les manières, l'ordre, les soins, l'écriture, l'orthographe, le calcul, la géométrie, le dessin linéaire, le dessin d'ornement, l'instruction en général, les questions morales. Autant de points précis autour desquels se distribueront, d'ailleurs, l'étude des professions et les monographies de métier elles-mêmes.

Les observations des parents et les observations des maîtres accompagnent les réponses de l'enfant.

M. Mauvezin tient beaucoup à ce questionnaire, seule façon pratique, pense-t-il, d'aboutir rapidement, et, avec le minimum d'organisation méthodique, à des résultats. D'ailleurs, dit-il, « la parole fuyante et improvisée d'un entretien de vingt minutes n'amènerait pas aux conclusions précises du questionnaire lui-même ». Ce qui n'empêche pas, d'autre part, le conseiller de vocation de procéder d'ordinaire à un entretien complémentaire. Mais il reconnaît, le premier, que c'est là un moyen de début, employé pour sa commodité et sa facilité. Déjà, une fiche pédagogique et physiologique, créée depuis seize ans, était

appliquée dans une école de Bordeaux par le directeur de cette école[1]. Si l'usage de cette fiche se répand, il sera plus aisé ensuite de porter sur les enfants un jugement sérieux, basé sur des indications dont la persistance, favorable ou défavorable, aura pu être vérifiée au cours de plusieurs années. Quoi qu'il en soit, ce questionnaire est pour l'instant, avec la « Rose des Métiers » dont nous allons maintenant parler, le pivot même de l'Orientation Professionnelle à Bordeaux.

M. Mauvezin compare l'adolescent, sur le point de choisir sa vocation, à un navire environné de brouillards et cherchant sa direction. Comme on donne à ce navire une Rose des vents pour lui permettre de s'orienter, M. Mauvezin a voulu donner à l'enfant une « Rose des Métiers[2] ».

Sur la Rose des vents, l'aiguille aimantée, sollicitée par les forces mystérieuses du magnétisme, indique sa route au marin ; sur la Rose des métiers, une autre aiguille indicatrice, sollicitée par des forces ou mieux par des « influences » diverses, marquera au jeune ouvrier la voie la plus sûre. D'où le titre du livre. La « Rose » bordelaise, d'abord restreinte aux professions manuelles de la région, s'élargit ensuite ; de onze séries de métiers on passa à dix-sept ou dix-huit, pour englober finalement, ou à peu près, toutes les professions qui réclament un apprentissage : huit cent cinquante métiers y font, en effet, l'objet d'une monographie : Métiers du livre et arts graphiques, métiers

(1) Ce directeur, inventeur de la fiche, est maintenant en retraite et directeur-adjoint de l'Office d'Orientation Professionnelle.

(2) Paris, Editions littéraires et politiques, 1922.

d'art industriel, métiers agricoles, métiers d'alimentation et dérivés, métiers du bois, métiers du fer et des métaux, électriciens, métiers marins et transports, autres métiers du bâtiment, métiers commerciaux, métiers divers, métiers spéciaux aux femmes.

Les métiers sont ainsi groupés d'après leurs affinités. A chaque profession une page est consacrée, où sont mentionnées, quant à leur nécessité ou leur indifférence, les caractéristiques physiques et physiologiques (taille, force, santé, vision, audition, poumons, daltonisme, vertige, hernies, varices, transpiration des mains, engelures graves), les aptitudes psychologiques (agilité, sang-froid, attention, ténacité, observation, mémoire, coup d'œil, adresse manuelle, sens artistique, tenue, manières, ordre, soin), les connaissances scolaires (écriture, orthographe, calcul, géométrie, dessin linéaire, dessin d'ornement, instruction générale) ; nous retrouvons, comme on voit, les divisions du questionnaire. Des indications sur l'âge de l'apprentissage, sa durée plus ou moins longue suivant cet âge, le point de savoir si le métier est accessible ou non à la femme, complètent le tableau.

Imaginons maintenant l'enfant muni du questionnaire, muni également de la « Rose des Métiers ». Sur le questionnaire même, en première page, en lettres grasses, il va trouver les indications suivantes :

« Le futur débutant lira avec la plus grande attention, à plusieurs reprises, le questionnaire qui suit, et réfléchira pendant plusieurs jours aux questions posées. Il étudiera ensuite longuement la Rose des Métiers et recherchera, parmi les diverses monographies, celle correspondant au métier qui semble le mieux lui convenir. Lorsque son choix sera fait, il mentionnera si possible, à l'encre rouge, en face des paragraphes suivis du chiffre (2), c'est-à-dire en face des

divisions : taille, force, santé, vision, etc...), les exigences du métier choisi telles qu'elles sont indiquées sur la monographie correspondante de la Rose des Métiers. Il répondra ensuite par écrit, en commençant d'abord par les questions les plus faciles, en continuant ensuite, les jours suivants, par celles présentant un peu plus de difficultés et en terminant par les plus délicates, de façon à ce que son jugement puisse s'exercer plus longuement et plus sûrement sur les points demandant le plus de réflexion. Si certaines questions lui paraissent trop difficiles ou s'il n'est pas absolument certain des réponses à faire, il les laissera en blanc ».

Au bas du questionnaire et à la fin :

« La comparaison des exigences du métier considérée avec les aptitudes du débutant permettra facilement à celui-ci, à ses parents, à ses maîtres, à son futur patron, de se rendre compte si le choix est, ou n'est pas, raisonnable. La Chambre des Métiers donnera volontiers son avis à ce sujet. Dans tous les cas, où il y a doute sur les possibilités physiques du débutant, consulter le docteur de la famille ou, à son défaut les docteurs spécialistes de la Chambre des Métiers ».

Trois docteurs sont attachés, en effet, au cabinet d'Orientation de Bordeaux : un docteur de médecine générale, un spécialiste de la vue, un spécialiste du nez, de la gorge et des oreilles.

On voit la simplicité de la méthode ; elle demande, il est vrai, une bonne foi clairvoyante, mais elle met à la portée de tous, des avis impartiaux et désintéressés ; elle peut se traduire en conseils verbaux, comme en conseils écrits — le système de réponse par correspondance est souvent employé — elle permet à quiconque désire faire, en ce sens, œuvre utile, de devenir orienteur. Pour arriver au maximum de résultats avec le minimum de moyens, dans le temps le plus réduit ; pour passer aux réalisations rapides dans le domaine de l'Orientation Professionnelle, elle est d'une ingé-

niosité et, somme toute, — compte tenu des inconvénients possibles — d'une facilité remarquable.

La Rose des Métiers forme, d'ailleurs, un tout complet ; aux deux cent cinquante monographies, sont joints : des considérations générales sur l'Orientation Professionnelle, un modèle de fiche scolaire pédagogique et physiologique, le questionnaire lui-même (dont plus de treize mille exemplaires ont été distribués, et auquel plus de cinq mille débutants ont répondu), des conseils aux parents, des conseils aux enfants sous des formes variées (par exemple, sous forme d'aphorisme au-dessous de chaque monographie), une liste d'écoles techniques, etc., etc... A peu près tous les moyens pratiques, mis en œuvre à Bordeaux, y sont rassemblés, et parents, instituteurs, éducateurs, médecins, organisations d'enseignement professionnel, municipalités, syndicats professionnels, employeurs, tous ceux, enfin, que les circonstances amèneraient à être des orienteurs peuvent, s'ils ont du bon sens, s'en servir utilement, soit pour contrôler le choix de l'enfant, soit, au contraire, pour l'aider dans ce choix. On s'explique le succès du livre (admis le 24 mai 1922, après avis du comité technique, à la Foire internationale aux Inventions).

D'ailleurs, on le comprend, pour faire de l'orientation professionnelle active, M. Mauvezin ne s'est pas contenté de composer un ouvrage, aussi complet qu'il soit, et de le lancer dans la circulation — ce serait une façon un peu restreinte d'atteindre les masses et d'obtenir des résultats multiples. A Bordeaux même, dans le rayon de l'action personnelle possible et, sous sa direction, on s'est appliqué à vulgariser et à faciliter l'application de la méthode. Par exemple, des

« conseils aux enfants » ont été répandus au moyen de tracts, (dont plus de cinquante mille exemplaires ont été tirés) ; sous une forme élémentaire et des plus accessibles, on y montre la nécessité de travailler et d'apprendre à travailler pour réussir dans la vie ; les avantages d'un métier manuel, de l'apprentissage, d'un âge moyen pour cet apprentissage ; comment tout métier est bon pour qui le sait à fond. On y conseille le questionnaire et les monographies de la Rose des Métiers. On y signale les erreurs fréquentes dans le domaine des connaissances scolaires, des possibilités physiques ou techniques, des facilités d'apprentissage ou des débouchés des métiers, etc... En ce qui concerne spécialement les jeunes filles, on leur indique, en outre, la différence, sauf exception, entre le rôle social de l'homme et celui de la femme ; différence qu'elles ne doivent jamais oublier ; ou bien, on leur signale les dangers des situations trop recherchées (métiers d'art appliqué, par exemple), quelles sont parmi les professions celles qu'elles devraient préférer. On les aiguille aussi vers une sérieuse formation ménagère. Bref, on s'attache à mettre dans ces jeunes têtes, à peine formées, les idées saines qui, malgré leur évidence première, font actuellement défaut si souvent. Les parents et les éducateurs ne sont pas oubliés non plus. Deux petites publications : « *Avant de choisir son métier ou sa profession* ». « *Pour que nos enfants réussissent dans leur métier ou leur profession*[1] » leur présentent, non un essai théorique complet sur l'Orientation Professionnelle, mais un ensemble de conseils et de pensées qui se

(1) Bordeaux, Editions littéraires et politiques, 1923.

rattachent directement ou indirectement à la question. De lecture facile et de forme simple, elles sont aisément assimilables et contribuent, elles aussi, à répandre peu à peu des principes sains tels que : l'affection des parents pour leurs enfants, leur expérience, doivent leur faire éviter des professions qui peuvent nuire à la santé ou aggraver une infériorité — ils doivent se rendre compte qu'un enfant n'est pas fait pour un seul métier, celui-là et non un autre ; que plusieurs carrières peuvent convenir au même sujet, mais que certaines sont absolument à déconseiller par manque d'aptitudes physiques, intellectuelles ou même morales ; qu'il est prudent de garder, autant que possible, leur enfant près d'eux tant que cet enfant est encore dans un âge tendre et qu'il peut y avoir de graves inconvénients à l'envoyer dans un milieu social trop différent du leur ; qu'il est plus sage de choisir un métier plus facile, avec des chances d'y devenir capable, qu'un métier plus difficile si on risque d'y rester inférieur toute sa vie ; que pour apprendre un métier long et difficile, il faut être intelligent, persévérant et avoir des ressources suffisantes ; qu'après l'âge de quinze ans, l'adolescent ne veut plus apprendre un métier manuel, etc, etc..., la liste des remarques sensées s'allonge ; des historiettes illustrent l'idée, et des suggestions malicieuses amènent à réfléchir sérieusement sur un point ou sur un autre.

Une des idées les plus chères à la Chambre des Métiers et qu'on rencontre constamment au cours des lignes, c'est qu'il faut conserver l'enfant dans son cadre et dans son milieu le plus possible ; qu'on ne doit faire à cette règle que des exceptions très rares : lorsqu'il s'agit de sujets se révélant comme supérieu-

rement doués ; un danger la préoccupe aussi, celui de la désertion des campagnes. « Si on écoutait les désirs des enfants des campagnes, nous aurions prochainement en France des centaines de mille d'ouvriers plus ou moins vaguement mécaniciens, ne connaissant rien à l'agriculture, alors que nous avons surtout besoin d'agriculteurs connaissant bien cette branche et peut-être, par surcroît, un peu de mécanique ».

Par contre, des branches de métiers très importantes, comme celles du livre, du bâtiment, de l'alimentation et du vêtement, sans parler donc de celles des métiers agricoles, attirent trop peu d'adolescents. Dès la première année, sur trois cent vingt-deux élèves ayant déclaré vouloir quitter l'école pour travailler, cinq seulement se prononcèrent pour le métier du livre (imprimerie et ses dérivés), huit pour les métiers d'alimentation, et quinze pour l'agriculture, tandis que cent cinquante-sept étaient attirés par les métiers du fer et des métaux (ajusteurs, mécaniciens, tourneurs, électriciens). D'où la formule suivante frappée au cours du livre : « Si on écoutait les jeunes français de notre époque, notre pays deviendrait bientôt une vaste usine où on ne verrait plus que des tours et des étaux. On ne cultiverait plus la terre, on ne construirait plus de maisons, on ne ferait plus de vêtements, on n'imprimerait plus de livres. Tous ajusteurs-mécaniciens, telle est leur devise. C'est une pure folie ».

Le succès de ces publications est certain, puisque quatorze mille exemplaires en ont été enlevés en quelques mois ; que des industriels, des commercants, des groupements de tous ordres les ont demandées pour les répandre dans leur entourage, les écoles,

leurs établissements ; que le Ministère de l'Instruction publique, lui-même, en a réclamé un nombre important. On devine les répercussions de cette diffusion.

Outre ces publications, des conférences, nous l'avons dit, ont été faites dans les écoles de garçons de la ville de Bordeaux.

Depuis janvier 1921, une grande conférence publique sur les métiers, est organisée chaque mois. En 1920, la Chambre a créé un Bulletin tirant à trois mille exemplaires minimum, et ce Bulletin, qui était d'abord trimestriel, est aujourd'hui mensuel : il sert de liaison entre la Chambre des Métiers et les adhérents, d'une part ; de l'autre, les éducateurs, les pouvoirs publics, les personnes qui s'intéressent à l'Orientation Professionnelle ; il traite de tout ce qui se rapporte à la question, et habitue peu à peu les esprits à la considérer dans toute son évidence et sa nécessité. Enfin, cet avril même, 1923, un « Concours pour le choix d'un métier » a été organisé par la Chambre de Bordeaux. Ce fut là une initiative des plus opportunes. Tous les jeunes gens (douze à quinze ans) du département pouvaient prendre part à ce concours ; il consistait en des réponses à un questionnaire dont les demandes avaient trait au choix du métier envisagé : métier agricole, commercial, industriel ou d'art appliqué ; les exigences des métiers, quant aux aptitudes physiques, intellectuelles et morales, indispensables ou seulement utiles, pour un exercice convenable, devaient être indiquées ; en regard de ces exigences, le candidat devait exposer ses propres aptitudes et justifier son choix. Des prix en espèces étaient attribués, soit individuellement, soit aux écoles des lauréats. On comprend si un tel concours devait attirer

l'attention sur l'Orientation Professionnelle, et inciter les jeunes gens à réfléchir sur le choix qu'ils devront adopter...

Quant à la situation économique de la main-d'œuvre, à l'état du marché du travail, c'est, il faut le reconnaître, un élément d'orientation professionnelle qu'on s'est moins attaché à connaître d'une façon détaillée. On espère beaucoup de l'accord des syndicats réunis en Chambres de Métiers « légalement » constituées, agissant de concert avec les bureaux de placement. En attendant, pour faciliter la rencontre des employeurs et des débutants, la Chambre des Métiers de la Gironde invite — par la presse, par lettres, par tracts et par son Bulletin Mensuel, — les patrons qui désirent des apprentis, à s'adresser aux directeurs d'écoles publiques et privées de leur quartier. Tous munis d'un exemplaire de la Rose des Métiers [1], ces directeurs deviennent, en même temps que des conseillers de vocation, les intermédiaires qui permettent de pratiquer l'orientation professionnelle jusqu'en sa conclusion pratique.

Finalement, la physionomie générale de l'orientation professionnelle à Bordeaux, se dégage ; qu'on y prenne garde, comme nous le disions plus haut, elle est assez différente de celle de Strasbourg. On a voulu ici, non seulement répandre aussi largement que possible, l'idée de l'orientation professionnelle et amener chacun à réfléchir devant le problème, mais encore, que toute personne de bonne volonté soit ensuite plus ou moins à même de devenir conseiller de vocation.

(1) Comme aussi d'un tableau optométrique pour l'examen de la vision et d'un tableau pour la distinction des couleurs.

L'Office n'est qu'un adjuvant pour ceux qui hésitent ou sont trop ignorants, un propulseur, un centre d'initiatives qui atteindront ensuite le public ; toutes les indications sont d'ordre pratique et, sinon élémentaires, du moins assez générales pour être comprises et appliquées par la grande moyenne des individus. Ce système, moins complet, moins vigoureux, plus aléatoire puisqu'il dépend de la clairvoyance et de la bonne foi de chacun, est aussi plus accessible, d'une diffusion plus aisée ; peut-être encore ménage-t-il davantage les susceptibilités et le désir d'indépendance de certaines familles ? Il ne faut pas oublier, d'ailleurs, que M. Mauvezin lui-même le préconise comme un début ; si les circonstances le permettent, il ne refusera pas d'y apporter des précisions scientifiques et des organes plus minutieusement adaptés. En attendant, si l'on considère qu'il avait tout à établir : la Chambre de Métiers, la propagande générale en faveur de ces métiers, les bases de l'Orientation Professionnelle, etc..., si l'on considère aussi que les moyens les plus restreints étaient à sa disposition, et pas seulement au point de vue pécuniaire ; qu'il a rencontré toutes les difficultés inhérentes aux entreprises désintéressées, que les concours des pouvoirs publics, enfin, lui ont été plutôt maigrement octroyés — on ne peut qu'admirer l'œuvre entreprise et tenacement réussie.

Et maintenant, une remarque s'impose ; à Bordeaux comme à Strasbourg, nous avons rencontré, étroitement associées au mouvement de l'orientation professionnelle, les Chambres de Métiers, nous avons pu nous rendre compte qu'elles l'aidaient singulièrement et que l'organisation préalable des métiers était un appoint considérable pour le progrès de

l'Orientation Professionnelle. Si donc, en fait, ces deux problèmes sont unis, la question générale : Chambres de Métiers nous intéresse, au moins par un côté. Donnons, en passant, quelques détails sommaires sur l'aspect de cette question en France.

La création des quelques Chambres de Métiers françaises qui existent (nous ne parlons pas de celles de Bordeaux et de Strasbourg) est due à l'initiative de Chambres de Commerce qu'émut l'émiettement lamentable de l'initiative privée sur le terrain professionnel. On sait, en effet, qu'en France, depuis la Révolution, le milieu professionnel ne s'exprime dans aucun organe, et qu'un lien indispensable manque aux travailleurs de chaque région, pour s'entendre sur des questions qui les touchent les uns les autres, dans le domaine corporatif.

Une des premières chambres de métiers fut celle de la Haute-Vienne, fondée par la Chambre de Commerce de Limoges, trois ans avant la guerre. Après avoir fait étudier sur place les Chambres de Métiers d'Alsace-Lorraine, les cours de perfectionnement organisés, par M. Labbé, à Tourcoing et Roubaix, les cours complémentaires de Chartres ; la Chambre de Limoges réunit les principaux corps de métiers de la ville et les rallia à son projet — la guerre interrompit son activité.

La Chambre d'Angers est de fondation plus récente : juillet 1914. Là aussi c'est la Chambre de Commerce d'Angers et du Maine-et-Loire aidée de la ville, du département et des collectivités intéressées, qui groupa, en une seule, les œuvres éparses et isolées de la région.

A Lyon, encore, au cours de 1923, la Chambre de Commerce décida de faciliter aux Chambres Syndicales Patronales qui lui en feraient la demande, la

création de Chambres de Métiers. Ces chambres seront constituées par les professions ou les groupes professionnels rattachés à une même industrie et comprendront, pour chaque profession, des membres de la Chambre Syndicale patronale, des contre-maîtres et des ouvriers. Une commission supérieure de l'apprentissage et de l'enseignement technique créée au sein de la Chambre de Commerce, aura pour tâche de surveiller leur bon fonctionnement[1]. Il faut citer aussi, datant du lendemain de la guerre, les Chambres de Métiers de la Sarthe (Le Mans), de la Mayenne (Laval), de l'Hérault (Montpellier), du Nivernais (Nevers), de Bretagne (Rennes), de l'Ouest (Nantes), et de l'Aube. D'autres projets sont à l'étude et sur le point d'aboutir, à Marseille, Bourges, Rochefort, Tarbes, Brest, etc...

Le but de ces Chambres, leur souci dominant, est de parer à la crise de l'apprentissage ; toutes tâchent, soit d'établir des cours professionnels, soit d'élaborer des contrats types d'apprentissage, ou encore de créer des bourses d'apprentissage, des concours d'apprentissage, etc... Ce souci s'est traduit dans quelques propositions de loi, seules tentatives de réalisations que nous puissions noter dans le domaine législatif [2].

(1) On signale la création, sur cette base, de la « Chambre de Métiers de la Métallurgie » (inaugurée en Octobre 1923) ; celle de « l'Industrie de la Soie » constituée par le Syndicat des Fabricants de soieries et qui, en raison des branches diverses de la profession, comprend cinq subdivisions : pour les ouvriers d'art de la soierie ; pour les liseurs de dessin ; pour les dessinateurs en nouveautés ; pour les monteurs de métier ; pour les brodeuses. La Corporation des « Fabricants et Commissionnaires Bijoutiers, Horlogers et Orfèvres » enfin, a formé, elle aussi, une Chambre de Métiers.

(2) On s'étonnera peut-être que nous signalions ces tentatives dans un chapitre consacré aux réalisations... mais en un sens les efforts de nos élus en vue d'un résultat pratique, ne sont-il pas, eux aussi un commencement de réalisation ?

En 1917, une proposition de loi fut déposée par M. Bouilloux-Lafont [1] : les Chambres de Métiers auraient pour but de propager et d'étendre l'enseignement professionnel, sous toutes ses formes et à tous ses degrés, dans les régions où le besoin s'en fait sentir ; de contribuer aussi au relèvement et au développement des industries régionales, tant artistiques qu'industrielles. Instituées par décret, elles comprendraient des professionnels et gens de métier de tous sexes dont la liste serait dressée par le préfet, après avis des gens compétents. On reproche généralement à cette composition de n'être pas une émanation assez directe des groupements corporatifs.

En 1918, nouvelle proposition de loi de M. de l'Estourbeillon [2].

En 1921, proposition de M. Constant Verlot [3] (représentant des Vosges), appuyée par de nombreux députés d'opinions politiques très diverses. Cette proposition serait celle qui correspond le plus exactement aux vœux du Congrès de l'Apprentissage, qui s'est tenu à Lyon du 12 au 15 octobre 1921. Le but des Chambres de Métiers ici, serait de « déterminer l'Orientation Professionnelle » (art. 1), d'organiser, surveiller et contrôler l'apprentissage, de créer des écoles de métier, de prendre, dans les limites des lois et règlements, toutes les mesures propres à servir les intérêts des métiers. Leur gestion s'étendrait à tous les com-

(1) *J. Off.* 1917, Doc.. Parl. Cham. p. 3250, annexe n° 4059.

(2) *J, Off.* 1918, Doc., Parl., Cham., p. 165, annexe n° 4303. -- Suivant cette proposition le but et les attributions seraient sensiblement les mêmes que dans la proposition qui précède, mais leur composition serait établie plus librement. De plus un Conseil central à Paris réunissant les présidents des différentes Chambres, une fois l'an, statuerait sur les propositions et les questions d'ordre général.

(3) *J. Off.* Doc. Parl. Cham p. 2051, annexe, n° 2936.

merces et à toutes les industries. Le décret d'institution fixerait, en même temps que le nombre des catégories de commerce et d'industrie servant de cadre, le nombre des membres à élire dans chaque catégorie (égalité entre délégués patronaux et ouvriers), etc... Ces Chambres devraient donc « créer des offices d'orientation professionnelle en vue de diriger les enfants vers les professions en rapport avec leurs facultés physiques et morales et en s'inspirant, tout à la fois, de l'intérêt des enfants et des besoins économique du pays » ; elles devraient aussi, organiser en détail l'apprentissage, favoriser le développement des cours professionnels ; seules, elles auraient qualité pour faire passer les examens de fin d'apprentissage et les examens de maîtrise... enfin elles auraient la faculté de provoquer la création de « conseils de métier » composés par moitié de patrons et d'ouvriers exerçant la même profession.

Ce serait là, évidemment, dans l'ensemble, un important début d'organisation professionnelle.

Le vote, désiré, de cette proposition pourrait être cependant encore retardé par la proposition que M. Joseph Courtier [1], député de la Haute-Marne, et président du groupe de la Défense des Artisans, déposa le 31 décembre 1922.

Selon M. Courtier, il faudrait prévoir des Chambres d'Artisans plutôt que des Chambres de Métiers — par artisans il y a lieu d'entendre [2] « les travailleurs exerçant eux-mêmes un métier manuel, seuls ou avec d'autres concours, et sans se trouver sous la direction

(1) *J. Off.* 1922, Doc. Parl. Cham. p. 4787, annexe n° 5399.
(2) *Le Parlement et l'opinion*, Revue du 5 mars 1923.

d'un patron. Ils se distingueraient successivement des manufacturiers et des ouvriers de la grande industrie ». M. Courtier voit là une classe sociale très distincte, qu'il faudrait exonérer fiscalement et favoriser du crédit artisanal et de tous autres privilèges. Cette proposition qui conçoit tout différemment la composition et le rôle des Chambres de Métiers, émut fortement les partisans de la proposition Constant Verlot, Administration de l'Enseignement technique en tête. Le Conseil supérieur de cet Enseignement décida, dès lors, de changer la terminologie et d'appeler Chambres d'Apprentissage ce qu'il avait autrefois appelé Chambres de Métiers. L'artisanat, en effet n'est pas si différencié et isolé du petit patronat, les questions de l'Orientation Professionnelle et de l'apprentissage intéressent toutes les industries et peuvent trouver leur solution dans une organisation unique. Comment concevoir, avec M. Courtier, un préapprentissage spécial et une orientation professionnelle particulière à l'artisanat alors que le préapprentissage et l'Orientation Professionnelle ont précisément pour but d'éveiller et de contrôler la vocation, encore inconnue ou imprécise, de l'enfant ?

D'ailleurs, M. Courtier se rend bien compte que son apprentissage ne pourra être limité aux seules professions artisanales, puisqu'il prévoit que les Chambre de Métiers devront organiser des Offices d'Orientation Professionnelle, de concert avec les Chambres de Commerce et les autres organes de la représentation professionnelle, pour permettre l'accession de l'enfant à « toutes les professions ».

Quoi qu'il en soit, tout cela prouve que l'Orientation Professionnelle liée aux questions connexes de l'ap-

prentissage et de l'organisation des métiers, agite l'opinion. Le Parlement n'a encore rien fait : nous ne parlons pas de la loi du 25 juillet 1919, qui a réorganisé l'enseignement technique et commercial et rendu obligatoire, dans certaines conditions, la fréquentation de cours professionnels ; elle a des rapports trop lointains avec l'Orientation Professionnelle ; aucune mesure n'y est prévue pour assurer la transition entre la sortie de l'école primaire et la rentrée à l'atelier.

Voyons comment le gouvernement lui-même est intervenu.

Il a hésité longtemps à systématiser en une matière aussi délicate. Un décret du 17 mars 1913 avait bien institué, au Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, une « Commission chargée des études relatives à la physiologie du travail, aux conditions de l'existence, aux aptitudes professionnelles et à leur fonction, dans les familles ouvrières et paysannes ». Par une circulaire du 20 juillet de la même année, le Ministre du Travail avait bien signalé aux Préfets l'importance de l'adaptation de l'adolescent à la profession qu'il doit exercer ; mais une première étude de la question avait montré que rien ne serait fait de vraiment sérieux, tant que la création des organismes locaux ne permettrait pas d'entrer dans la voie expérimentale.

En 1920 le réseau des Offices Publics de Placement se trouvant répandu sur tout le territoire, et les commissions administratives prêtes à l'action, il parut, dès lors, que les moyens d'aboutir à une organisation efficace et acceptable pour tous, étaient ainsi indiqués. En juin, les Offices Régionaux furent saisis de la question et avisés, en même temps que les Offices

Départementaux, que de modestes essais allaient être tentés. Le 16 juillet, le IIIme Congrès des Offices en discutait. Les délibérations furent amples et précises, soulignant ainsi l'intérêt qu'on apportait à la question. Finalement, tous reconnaissaient que, dès ce moment, les contre - indications médicales et scolaires confrontées avec le marché du travail permettraient, au moins, d'utiles désorientations. On en concluait que l'œuvre pouvait être entreprise, à condition de l'associer étroitement à la vie locale. Les services d'orientation seraient de simples sections des Offices départementaux de placement. Il suffisait de faire place, dans les commissions paritaires, à des éducateurs, des médecins, des techniciens, etc... ou de s'adjoindre des commissions spéciales. Immédiatement, pour ne pas perdre plus de temps, et bien qu'on fût près de la fin de l'année scolaire, le Ministère du Travail demanda aux Offices régionaux d'organiser des expériences dans diverses villes : Roubaix, Nancy, Lyon, Marseille, Toulouse, Nantes, Rouen, Vierzon...[1]

Les sondages décidés furent alors commencés. Déjà une circulaire du Ministère du Travail (juin 1920) avait recommandé aux autorités locales d'agir en liaison étroite avec les services relevant du Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement technique. Le 19 juillet 1920, le Ministre de l'Instruction Publique, lui-même, avait demandé, par instructions aux Inspecteurs d'Académie, d'inviter le personnel enseignant à collaborer avec les offices de placement (ceux-ci devaient recevoir, d'autre part, le concours des Ser-

(1) Sur l'expérience des Offices de placement, voir surtout, *Bulletin du Ministère du Trav.* 1921, 3e trimestre et 1922, 1er trimestre.

vices agricoles, de l'Inspection Médicale, de l'Inspection du Travail, des Chambres de Commerce, des groupements professionnels, des œuvres autorisées à patronner l'apprentissage, etc...).

Ces premiers sondages furent prudemment limités. Ils ne portèrent, en tout, que sur sept cents enfants environ, appelés à quitter l'école. On put, néanmoins, dès ce moment là, se rendre compte que 20 à 55 % des enfants, suivant les localités, n'avaient envisagé encore aucun choix, lors de la sortie de l'école ; que parmi ces indécis, 80 %, en moyenne, se rendaient aux convocations des Commissions d'orientation. Dans l'ensemble, 11 %, environ, des sujets furent désorientés et aiguillés vers d'autre voies.

De l'avis des commissions, ces modestes expériences avaient montré « qu'il était moins nécessaire de créer des organismes nouveaux et spécialisés, que d'avoir des centres d'impulsion et de coordination rassemblant, en un seul faisceau, tous les efforts, et les faisant converger vers les individus envisagés... »

En même temps qu'ils s'adressaient ainsi aux Offices de placement, le Ministère du Travail et le Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement technique prenaient des mesures propres à assurer la coopération des services placés sous leur autorité respective. Une commission était instituée, en avril 1921, au Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement technique, mais elle comprenait, pour moitié, des représentants du Ministère du Travail[1]. En vue de rechercher les

(1) M. Edouard Fuster, président de la Commission permanente du Congrès des Offices de placement, et propagandiste éprouvé de l'Orientation Professionnelle y siégeait. M. Langlois la présidait, qui préside aussi la Commission créée en février 1921, pour rechercher l'application de l'enseignement physique à la préadaptation professionnelle et à la correction des déformations professionnelles.

moyens d'organiser l'Orientation Professionnelle, une circulaire du Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement technique insistait sur la nécessité des institutions d'Orientation Professionnelle ; des circulaires (mai-juin 1921) émanant du même service et aussi du Ministère du Travail, recommandaient toujours la communauté d'action. On aboutit ainsi, à ce que des services d'orientation procèdent, en 1921, et dans plus de vingt villes, à un examen véritable des adolescents sortis des écoles. C'était le début d'un essai d'Orientation Professionnelle proprement dite. Il devait donner des résultats appréciables.

Il devait aboutir, d'abord, à la création de services d'orientation, plus ou moins perfectionnés, dans nombre de villes françaises. Nous disons, *plus ou moins perfectionnés*. C'est qu'en effet, le gouvernement n'a pas voulu imposer un système uniforme, basé sur des considérations à priori. La plus entière initiative à été laissée aux organisateurs régionaux et locaux, quant aux moyens à employer pour étendre la portée des essais antérieurs. C'est ainsi que, suivant le point de vue des organisateurs, on eut, en quelque sorte, trois types de réalisations.

1° *Le « type » de la Région Parisienne :* On créait le plus vite possible, et en plus grand nombre possible, des sections d'Orientation aussi élémentaires soient-elles, pourvu qu'elles entrent immédiatement en action.

2° *Le « type » Nantes :* On installait au chef-lieu de la région, et dans le cadre de l'Office départemental, une section d'orientation perfectionnée et susceptible d'être prise comme modèle par d'autres départements

3° *Le « type » Marseille :* On instituait au chef-lieu de la région, un Cabinet d'orientation spécialisé et attaché à un centre scientifique, de manière à pouvoir ensuite fournir, aux autres Offices, tous les renseignements utiles.

D'une façon générale, les procédés essentiels mis en œuvre furent analogues. Pour les sondages de 1920, un modèle de fiche avait été envoyé, où furent consignés les renseignements ordinaires sur l'état-civil, la profession des ascendants, le métier choisi par l'enfant et le point de savoir si l'adolescent avait une place assurée. D'autre part, un questionnaire à remplir par les élèves avait été distribué. « Quelles matières d'enseignement l'écolier croit-il apprendre le mieux ? Quelles sont celles qu'il juge être les plus difficiles ? Ses jeux préférés, les connaissances acquises en dehors de l'école, le métier qu'il aimerait exercer ». En 1921, des questions détaillées furent posées aux maîtres et aux maîtresses. En 1922, sur la demande de ces derniers, une simple case en blanc fut laissée, où ils consignèrent leur avis sur la valeur de l'instruction acquise, le degré d'attention, de compréhension, de mémoire, les qualités de persévérance... les résultats obtenus aux travaux manuels, etc... Entre la case vide, destinée à l'instituteur, et celle qui devait contenir, ultérieurement, les avis de la Commission d'orientation et le résultat des opérations de placement, se trouvait un questionnaire pour le médecin : indications sur la taille, le périmètre thoracique, la vision, l'audition, l'appareil respiratoire, le système circulatoire et certaines particularités. La question de la fiche médicale fut, est encore, contreversée. Le secret professionnel des médecins étant, par elle, mis

en danger, elle inspire, en effet, aux familles, une méfiance plus ou moins justifiée. Quelques villes, Roubaix, par exemple, ont appliqué le système de Bruxelles : le médecin établit, pour chaque sujet, deux documents distincts : *a)* Une feuille de diagnostic, non communiquée à l'orienteur ; *b)* Une feuille contenant l'avis du médecin sur la profession ou le groupe de professions qu'il convient d'interdire ou de déconseiller. Seule, cette feuille, est communiquée. Mais ce système n'est pas encore généralisé.

On n'a pas tenu, dans l'ensemble, aux indications d'ordre psychologique ; la plupart des commissions ayant fait des réserves sur la valeur « actuelle » des procédés techniques possibles. (Il faut dit-on donner aux familles, les garanties les plus complètes d'impartialité, et les études en ce sens ne sauraient être poursuivies que dans des laboratoires confiés à des chercheurs d'une indiscutable autorité et rattachés aux Universités). On n'a donc pas non plus, généralement, utilisé les tests ; on s'est contenté d'aller au plus pressé : combattre les préjugés qui se dressent contre le travail manuel, écarter certains sujets de professions dont l'exercice compromettrait la santé, réfréner l'engouement pour les métiers déjà encombrés, détourner les adolescents d'occupations pour lesquelles, il paraît évident, qu'ils sont loin d'avoir les aptitudes indispensables. Toutefois, il y a des exceptions à cette manière d'agir ; Marseille, par exemple, possède des fiches, d'un type spécial, qui comprennent un questionnaire psychologique très développé, et dont la quatrième page est occupée en partie par un quadrillage permettant de tracer le profil psychologique. On y emploie, ou du moins, on

compte y employer, les tests du barrage des lettres, les tests de mémoire du docteur Toulouse et quantité d'autres ; on y fait déchiffrer des manuscrits, exécuter des mouvements prescrits à certaines excitations auditives ou visuelles, marquer avec un poinçon le centre d'une feuille de papier et de divers carrés, etc., etc...

A Roubaix, on utilise le système des dossiers individuels de Bruxelles, dont une partie est constituée par des séries d'indications psychologiques. A Paris, l'Office départemental se propose d'employer les tests de Porters ou du labyrinthe, ceux du barrage de lettres, des triangles de Bovet et Simon, des lectures de Bovet ; on a même imaginé de nouveaux tests : tests de sang-froid et de persévérance ; tests de couleur (recouvrir de petits cercles colorés avec d'autres cercles identiques) appréciation des nuances et du caractère, etc... A Nantes, bien qu'on se soit borné, en principe, à utiliser l'avis du médecin, on a fait usage, dans quelques cas, des tests du barrage de lettres, de mémoire visuelle et auditive ; pour l'acuité visuelle et auditive on a fait appel, lorsque c'était nécessaire, à des médecins spécialisés. A Lyon, enfin, bien qu'en 1920 le bureau d'Orientation eût recueilli, sur les sujets à orienter, une documentation psychologique aussi complète que possible, on a renoncé, en 1921, à cette documentation. estimant que les méthodes ordinaires suffisent au point de vue médical et psychologique, tandis que les méthodes psychotechniques ne réunissent encore ni la sûreté scientifique, ni la maniabilité désirables qui permettraient d'en généraliser l'emploi.

Quant à la connaissance des métiers, les Offices

départementaux ont été mis en possession de la Rose des Métiers (trouvée particulièrement commode et précise), du recueil de monographies professionnelles contenues dans le Bulletin du Patronage d'apprentis du 13e arrondissement de Paris ; on a fait également appel à toutes les compétences : directeurs des écoles professionnelles, inspecteurs du travail, groupements patronaux et ouvriers, etc...; des initiatives se sont fait jour comme celle de la Chambre de Commerce de Grenoble qui a extrait de la Rose des Métiers un document du même ordre, mais limité aux principaux métiers exercés dans la région. On a essayé d'établir des monographies locales et régionales, car les métiers ne se présentent pas toujours dans des conditions identiques, sur l'ensemble du territoire. A Nantes, le cabinet d'orientation a faif appel aux ingénieurs des chantiers de constructions mécaniques, au directeur des cours de la Bourse du Travail, etc... et il a dressé des monographies pour ajusteur monteur, tourneur, électricien, forgeron, chaudronnier fer et cuivre, modeleur, mouleur, noyauteur, charpentier fer et bois, traceur, serrurier de bâtiment, sculpteur, moulurier ébéniste, tourneur sur bois, doreur, apprêteur, bâtonnier ou menuisier en fauteuil, mécanicien, horloger de précision, personnel des restaurants, hôtelier, traiteur, dessinateur industriel et deux professions de manœuvre spécialisé, fraiseur décolleteur et perceur raboteur. A Marseille, par compilation d'ouvrages techniques, visites d'ateliers et d'établissements, enquêtes auprès des syndicats ouvriers et patronaux, on a établi des monographies pour les professions de dactylographe, photographe, cuisinier, boucher, pâtissier, confiseur, boulanger, électricien,

menuisier ; la liste s'allonge, partout, des travaux accomplis en ce sens, à mesure que passe le temps.

Que si nous essayons, maintenant, de donner une idée d'ensemble des centres français, créés sous l'impulsion gouvernementale, des réalisations opérées par les Offices de placement ; il faut nous reporter, pour les distribuer ou les décrire d'une façon plus ordonnée, aux trois types dont nous parlions plus haut.

I. — Le « type » de la Région parisienne

Rouen paraît le concrétiser. Centre d'orientation professionnelle réalisé sous l'impulsion de M. Lallemand, préfet de la Seine-Inférieure, il fut le premier en date et servit ensuite de modèle maintes fois.

Il est constitué par une commission d'orientation qui comprend tous les intéressés et toutes les compétences, si l'on peut dire : représentants de la commission paritaire, directeur de l'Office de placement, secrétaire de cet Office, (qui se trouve être l'inspecteur du travail), inspecteur de l'enseignement technique, inspecteur de l'enseignement primaire, secrétaire général de l'Office des pupilles de la nation, directeur des services agricoles, inspecteur des services d'hygiène, diverses personnalités industrielles ou spécialement qualifiées, et un représentant de la presse. L'inspecteur départemental de l'enseignement primaire se charge d'appeler l'attention des instituteurs et des institutrices sur l'importanee des renseignements qui leur sont demandés. Quand le livret scolaire médical ne suffit pas, on fait subir au sujet un examen médical, soit dans les écoles, soit dans les dispensaires d'hygiène sociale de la ville. La commission signale les indications et contre-indications qui conviennent, ou s'opposent

à l'exercice des principales professions. Elle s'entend avec les organisations patronales pour le placement des jeunes gens et suit ces derniers pendant l'apprentissage, de manière à recueillir, en particulier, toutes indications sur la valeur des décisions prises. Avec des variantes : accord avec la municipalité (Le Havre), séances d'orientation dans diverses communes rurales où l'instituteur est chargé de rester en contact permanent avec le service du chef-lieu (Office départemental du Calvados : Caen, Lisieux et communes rurales), appel aux représentants des établissements d'enseignement privé (Beauvais, Versailles), etc..., c'est le type qu'ont adopté, sans compter ceux déjà cités, les divers centres de Châlons et de Reims (dont la commission centrale siège à Châlons-sur-Marne, tandis que l'Office municipal de placement agit à Reims), de Bourges, Vierzon et Saint-Florent, de Mezières, de Bar-le-Duc, où l'expérience a été limitée aux jeunes gens ; de Nancy, de Saint-Dizier, d'Epinal, de Melun, Fontainebleau et Montereau, de Chartres enfin, où une commission spéciale fonctionne auprès de l'Office d'Eure-et-Loir, commission dont le secrétariat est assuré par le directeur de l'école professionnelle, et dont le directeur de l'Office de placement est le secrétaire adjoint.

A Paris même, le mouvement fut plus lent ; l'Office départemental de la Seine, estimant qu'en raison de l'étendue et de l'importance de l'agglomération parisienne (plus de quatre millions d'habitants), une longue mise au point était nécessaire avant « d'entreprendre une action dont l'échec éventuel pourrait jeter quelque discrédit sur le principe même de l'Orientation Professionnelle ». Un service d'Orienta-

tion Professionnelle fut, cependant, créé en décembre 1920. Les moyens envisagés étaient :

a) Distribution aux enfants et aux familles, de tracts s'inspirant de directives générales communes.

b) Distribution aux employeurs, de bulletins spéciaux destinés à recevoir les offres d'emploi pour apprentis.

c) Distribution aux commissions, d'une centaine de monographies, avec recommandation d'en établir de nouvelles en plus grand nombre possible.

d) Renseignements d'ordre social, scolaire et médical uniformes, avec, autant que possible, comparaison des éléments recueillis et des résultats acquis.

L'année dernière, encore, l'Office n'avait expérimenté que sur quelques dizaines de sujets.

II. — Le « type » Nantes

Après Bordeaux et Strasbourg, l'Office de Nantes est un des mieux constitués et des plus importants. Il comprend, outre les délégués de la commission paritaire, les représentants de la commission locale de l'enseignement technique, un médecin et un délégué des établissements d'enseignement privés. Situé dans le même local que l'Office régional de la main-d'œuvre[1], il s'est ouvert le 1er avril 1921, et a obtenu déjà d'importants résultats. En accord avec les instituteurs et le médecin, il a préconisé l'emploi de la fiche individuelle, (le service médical scolaire étant institué, on n'a qu'à consulter, d'ailleurs, le plus souvent, le carnet de santé de l'écolier). Il s'est livré à des enquêtes sur les désirs des enfants.

(1) Rue de l'Ecluse, 1.

Une grande propagande pour l'Orientation Professionnelle a été faite : les instituteurs mènent leurs élèves voir des films sur les métiers, faire des visites d'ateliers, où des explications sont données par des techniciens. Les maîtres eux-mêmes sont invités à entendre des conférences organisées par les soins de l'Office régional. De nombreux tracts sont distribués. La presse locale et régionale s'intéresse vivement à l'œuvre, et multiplie les articles de vulgarisation. Un bureau permanent, enfin, donne régulièrement des consultations aux familles qui le demandent.

A Lyon, un service fonctionne aussi avec le concours du Docteur Locard, professeur de psychologie à la Faculté de Lyon, du Docteur Mazel, médecin légiste, de l'Inspecteur de l'enseignement primaire, et des représentants des groupes patronaux de la ville, de la commission paritaire.

Limoges a pris la décision de créer une section d'orientation sur le modèle de Nantes. Toulouse est entrée dans la même voie, entraînant à sa suite l'Office départemental du Tarn ; Pau, Le Mans, Laval, Lille, Roubaix, Calais, Laon, Hirson, Clermont-Ferrand, Lorient au début de 1923, Bourges en avril 1923, ont également suivi... L'Office de Bourges, entre autres, est établi sur des bases intéressantes. Il comprend :

a) Un Office des Métiers proprement dit.

b) Un Office d'Orientation Professionnelle.

c) Des cours professionnels (industriels et commerciaux).

d) Des cours de préapprentissage.

Il est administré par un Conseil composé comme les commissions précédentes, mais qui comprend, en

outre, quatre délégués du conseil municipal et deux délégués de la Chambre de Commerce.

III. — Le « type » Marseille

Nous avons dit qu'il s'agissait d'un Cabinet d'orientation rattaché à un centre scientifique.

Après un commencement d'orientation, en 1921, par procédés élémentaires, le Cabinet spécial d'orientation (sa création fut décidée en janvier 1921, lors d'une conférence provoquée par l'Office régional et à laquelle assistaient toutes les personnalités dont le concours paraissait nécessaire au Cabinet) s'adjoignit, en effet, un Cabinet médical, pour orienter les adolescents, avec toutes les garanties nécessaires. Le Docteur Charles Platon, avec l'agrément du Ministre du Travail, en fut nommé chef et s'assura le concours de nombreux confrères, spécialistes ou non (M. Pons, directeur de l'Office régional de Placement, en nomme vingt-huit dans son rapport). L'Office départemental fournit un local, et, immédiatement, l'installation du Cabinet médical commença. De nombreux appareils furent achetés « bascule médicale, toise, table d'expériences médicales, dynamomètre à pression manuelle, tableaux de Wecker (pour la vision colorée et la vision normale), stéthoscope, thermomètre médical, etc, etc...

Nous avons vu que de nombreux tests étaient également appliqués ; on se propose d'en appliquer d'autres par la suite, quand on disposera d'un local plus vaste et surtout de moyens financiers plus étendus. Pour le moment (sous réserves et compte tenu des modifications que l'expérience peut suggérer), le pro-

(1) Dans la rue Sainte-Claire.

gramme de l'orientation est ainsi conçu : Entretenir des relations suivies avec les instituteurs qui auront la charge délicate d'observer l'enfant et de mentionner sur sa fiche tous renseignements utiles, lesquels renseignements, complétés par les indications du médecin, serviront à déterminer la profession qui convient à l'enfant. Au reçu de ces fiches dûment remplies, convocation des parents, pour leur montrer tout l'intérêt qu'ils ont à ne pas s'opposer à la visite médicale de leurs enfants ; nanties alors des observations de l'instituteur, des indications du médecin, et de l'avis du service d'Orientation Professionnelle, les fiches sont adressées à l'Office de placement qui procède à la recherche d'un emploi adéquat. Au préalable, d'ailleurs, l'Office lui-même aura renseigné le conseiller de vocations sur les corporations trop encombrées et sur celles qu'il est utile de développer dans l'intérêt économique du pays. Une fois le placement effectué, les fiches retournent au service d'Orientation Professionnelle afin que celui-ci puisse surveiller les enfants pendant l'apprentissage.

Telle est, dans ses grandes lignes, l'organisation de l'Orientation Professionnelle à l'Office régional de Marseille ; ajoutons qu'on paraît y être encore à la période de tâtonnements sinon de projets ; que le laboratoire scientifique a fonctionné assez péniblement et que, si nous avons dit Marseille être un « type » il est, ou était au moins jusqu'à ces derniers temps, un type sans copie, un maître sans disciple [1].

(1) Cependant, il nous faut signaler que Marseille, par sa Chambre de Commerce, s'est intéressée tout particulièrement à la question de l'apprentissage, au moins en ce qui concerne le point spécial des Chambres de Métiers ; en novembre 1921, M. Bourdillon donnait, en effet, à cette Chambre un rapport des plus intéressants où il commentait et criti-

D'une facon générale, l'expérience tentée en France par les offices de placement a été accueillie favorablement par l'opinion publique — à la condition toutefois que l'avis d'orientation ne soit pas absolument obligatoire — Dans une ville seulement, et pour une seule école, les parents ont refusé systématiquement de remplir les fiches et de les laisser remplir par leurs enfants, déclarant « qu'ils n'avaient besoin de personnne pour savoir ce qu'ils avaient à faire » ; mais il faut noter que les enfants reçus dans l'école en question appartenaient tous à un quartier bien déterminé, peuplé presque exclusivement par les ouvriers d'un seul établissement.

La faveur et la confiance des familles (indispensable en l'espèce) ont été entretenues et encouragées par la presse. Nous avons vu, en effet, qu'à Nantes, par exemple, elle n'avait pas ménagé son concours, ce fut le cas presque partout ; elle a contribué à renseigner le public sur le but de l'Orientation Professionnelle, à obtenir des parents qu'ils consentent à présenter leurs enfants aux services d'orientation et, le plus souvent, à les accompagner ; publications quotidiennes ou périodiques, grande presse d'information ou journaux locaux et régionaux, ont publié soit des articles de documentation, de propa-

---

quait la proposition de Constant Verlot (que nous avons vue plus haut), où il fournissait aussi les plus heureuses suggestions (V. ce rapport dans le Bulletin de la Chambre de Commerce de Marseille, novembre 1921, p. 964-974). Marseille, d'ailleurs, possède déjà comme un embryon de Chambre de Métiers, dans son Comité de patronage d'apprentis créé en application de la loi de 1892 ; les Bouches-du-Rhône ont été le seul département, avec celui de la Seine, qui ait institué un tel comité. De plus, la Chambre de Commerce de Marseille inscrit annuellement à son budget, près de 300.000 francs pour les œuvres d'enseignement professionnel (Voir Bulletin de la Chambre de Commerce de Marseille, février 1922, p. 191-192).

gande, soit des avis ou des communications. Les commissions qui comprenaient un représentant de la presse ont bénéficié de cette collaboration : pour la manière, par exemple, de présenter certains travaux au grand public, pour s'adapter, avec la souplesse et la sincérité nécessaires, aux particularités locales et aux variations incessantes de la vie économique... Inutile de rappeler aussi le concours des diverses institutions publiques ou privées qui envoyèrent, presque toutes, des représentants aux Commissions d'Orientation ; mais il importe de signaler, en retour, les concours demandés à l'Orientation par maints groupements : tel le Syndicat des constructions mécaniques et navales de Nantes, recrutant ses candidats apprentis grâce à l'Office d'Orientation de cette ville ; tels, encore, demandant des avis aux services de leur région : l'Ecole primaire supérieure professionnelle d'Albi, l'Ecole nationale professionnelle et l'Ecole de filature et de tissage d'Epinal, les cours professionnels de Chartres et de Melun, l'usine métallurgique du Saut-du-Tarn, l'Institut de commerce de Marseille. Quant aux résultats obtenus, ils ne sont pas négligeables : en 1921 il y eut cinq mille trois cent trente-cinq placements en apprentissage, effectués par les soins des Offices publics de placement. Sur ce nombre on avait établi des fiches d'Orientation Professionnelle pour trois mille neuf cent quarante et un adolescents (dont trois mille trois cent cinquante et un garçons et cinq cent quatre-vingt-dix filles). Une orientation professionnelle véritable avait été réalisée dans mille sept cents placements (mille quatre cent-onze garçons, deux cent quatre-vingt-huit filles).

Il faut noter qu'ici encore, on a découragé le

plus possible l'exorde vers les villes ; le plus souvent on n'établissait pas de fiche pour l'enfant dont le père était agriculteur ou, pour celui qui manifestait le désir d'aller aux champs, on confirmait la vocation. Dans le Calvados, seul département, nous le savons, où l'expérience fut étendue aux communes rurales, l'application de ces règles a conduit à ne dresser que cent quarante et une fiches pour cent soixante adolescents en âge de quitter l'école. La question campagnarde réservée, dans la seule ville de Nantes, l'Office, ouvert, on le sait, le 1er avril 1921, avait reçu, au 31 décembre de cette année, six cent trente-quatre visites concernant deux cent cinquante-quatre enfants ; certaines familles étaient revenues plusieurs fois. Pour six cent soixante-dix enfants sortis des écoles publiques, quatre cent douze feuilles de renseignements avaient été établies, soit une proportion de 61,5 %. Plus de cent soixante avaient accepté la consultation médicale gratuite qui permettait au médecin de conseiller à quarante-cinq familles un métier autre que le métier envisagé. On pouvait ainsi, grâce aux contre-indications fournies, commencer à désencombrer les corporations où la surabondance d'apprentis était signalée et recruter, au contraire, des forces pour les métiers désertés où les chances de réussir étaient plus nombreuses. Ainsi, les industriels de la chaussure recherchaient vainement des apprentis ; après enquête auprès des principaux fabricants de la place, et en collaboration avec le service d'Orientation, trois semaines suffirent pour procurer les candidats des deux sexes qui faisaient défaut aux intéressés. Le service d'Orientation réunit, d'ailleurs, ces derniers, à l'Office régional, et provoqua l'établissement d'un contrat

d'apprentissage et d'un barême de rémunération. On comprend qu'une telle organisation recueille l'approbation unanime du commerce et de l'industrie et soit une aide efficace à la ville, pour le plus grand profit de la population scolaire elle-même.

De tels résultats ont incité le gouvernement à poursuivre l'œuvre entreprise. Un décret du 26 septembre 1922, chargeait le Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement technique, de s'occuper officiellement de la question de l'Orientation Professionnelle[1].

C'est à ce service qu'incombent désormais les opérations qui précèdent le placement des jeunes gens et des jeunes filles dans le commerce et l'industrie, et qui ont pour but de révéler leurs aptitudes physiques morales et intellectuelles. Le même décret décidait que des subventions pourront être accordées aux offices publics d'Orientation Professionnelle ou à ceux que des associations ont fondés et soutiennent. Tous les offices étaient soumis à l'Inspection de l'Enseignement technique.

En janvier 1923, M. Léon Bérard, Ministre de l'Instruction publique, instituait une commission chargée de dresser la fiche d'orientation scolaire où seront précisées les capacités physiques, psychiques et professionnelles de l'enfant. Au cours de l'année 1923 encore, une Inspection spéciale aux offices d'Orientation Professionnelle était créée et nous savons que M. Julien Fontègne en est chargé. Il est question, également, de créer un centre de documentation, de propagande et d'information, qui aura pour mission

(1) *J. Off.* 1er octobre 1922.

de se tenir au courant de tous les progrès constatés dans les études de physiologie et de psychologie des métiers, de rassembler les monographies professionnelles, d'en faire établir de nouvelles, de recevoir les constatations relevées par les services d'Orientation Professionnelle. Toutes les données ainsi recueillies et qui auraient une valeur certaine de généralisation, seraient communiquées aux offices d'Orientation.

Voici donc, dans leur ensemble, ou a peu près, les réalisations françaises dans le domaine de l'Orientation Professionnelle. Mentionnons encore quelques initiatives isolées et spéciales, comme celle de la Chambre Syndicale des Entrepreneurs de Menuiserie et Parquets, établissant les Monographies des métiers de son ressort, dans le but de les faire mieux connaître aux familles, et de recueillir un plus grand nombre d'apprentis déjà avertis, donc mieux adaptés.

Ou pour l'Orientation Professionnelle féminine : l'Œuvre de l'Ecole Normale Sociale[1], que la question de l'Orientation et de l'Enseignement préoccupait, depuis le début de 1914, et qui songeait, dès ce moment, à entreprendre une action auprès des jeunes travailleuses ; après l'interruption due à la guerre, l'Ecole reprenait son idée et, sous le nom « d'Association féminine pour l'étude et l'action sociale », créait deux principaux services, celui de l'enseignement imposé par la loi Astier, celui de l'Orientation Professionnelle. Ainsi, grâce à elle, il existe un bureau d'Orientation Professionnelle féminine dans plusieurs quartiers de Paris, bureaux où l'orientatrice fait remplir aux fillettes, une feuille dont les renseigne-

(1) Rue du Docteur Blanche, 56, Paris, (16e)

ments serviront ensuite à établir les fiches individuelles ; où l'orientatrice, toujours, observe les enfants tandis qu'elles écrivent, juge de leur esprit précis ou léger, de leur intelligence vive ou lente, de leur sens de l'ordre, de leur insouciance ou de leur absence de goût. Des tableaux muraux permettent d'examiner la vue. Si besoin est, le médecin du Bureau procède à des investigations plus attentives. Puis, les conditions d'apprentissages divers sont exposées, de bonnes places sont indiquées. On tâche ensuite de faire conclure un contrat d'apprentissage, etc...

L'expérience de Courbevoie, dont nous avons dit un mot plus haut, est également intéressante ; ce petit centre indépendant fournit un bon exemple des réalisations possibles avec un minimum de moyens : dès les premiers six mois de fonctionnement, plus de quatre-vingt familles eurent recours à l'office, et bon nombre d'entre elles, non seulement reçurent des conseils et des renseignements, mais virent leurs enfants placés. Cette année 1923, l'office s'est occupé des communes d'Asnières et de La Garenne et le nombre de consultants et de placements a sensiblement doublé ; la création d'un comité de patronage, d'une bibliothèque technique, l'organisation d'une exposition de travaux d'apprentis et d'élèves des écoles primaires et professionnelles, la préparation d'une journée de l'apprentissage pour la fin de ce mois d'octobre, ce sont autant d'initiatives à son actif[1].

La question générale de l'Orientation Professionnelle fait en outre l'objet, en des occasions de plus

(1) Voir Revue de l'Ecole, 14 octobre 1923.

en plus fréquentes, de discussions et de développements dans des congrès nationaux ou autres : Congrès de l'Apprentissage, à Lyon, octobre 1921 ; Congrès National des Employés, C. G. T., octobre 1922 ; Assemblée générale du Secrétariat social catholique, à Lyon encore, mai 1923... La section de l'Institut Lannelongue, (hygiène sociale), chargée des recherches sur l'organisation scientifique du travail humain, organisait, en décembre 1922, dix conférences sur l'Orientation Professionnelle au Conservatoire des Arts et Métiers[1]. — L'Université de Paris a chargé le professeur Lahy, directeur du Laboratoire de psychologie appliquée (créé en 1901 sur l'instigation du docteur Toulouse et rattaché à l'école des Hautes Etudes Pratiques) d'un cours de psychologie appliquée au travail professionnel ; quelques cours de préapprentissage (première étape vers l'Orientation Professionnelle) fonctionnent, comme : l'Ecole des Epinettes, d'initiative privée, à Paris ; ou, à Paris encore[2], la classe de préapprentissage des Industries du Livre, créée par le Conseil Municipal et les Syndicats patronaux des Industries du Livre — cette dernière classe, de portée assez restreinte, il est vrai — ; une revue mensuelle spéciale « l'*Orientation Professionnelle*[3] » paraît depuis 1919... Nous ne reviendrons pas sur tous les travaux des nos savants : Imbert, Binet, Lahy, Toulouse, etc...

Bref, si l'on prend en considération toutes ces don-

(1) Ces conférences, réunies en volume, viennent de paraître : voir *Dix conférences sur l'Orientation Professionnelle*, Paris, Juillet 1923, Librairie Félix Alcan.

(1) Rue Madame, 5.

(2) Rédaction et Administration, 10, rue Chardin, Paris, 16e.

nées, on peut bien conclure que, dans le mouvement de l'Orientation Professionnelle, la France tient une place au moins honorable.

Sur le caractère de ce mouvement, une remarque finale s'impose, qui se dégage de la seule histoire et description des réalisations effectuées : Notre mouvement n'est pas né à l'abri de cadres rigides posés à priori ; il ne s'est pas développé sous la contrainte de l'uniformité ; que l'initiative première ait été gouvernementale ou privée, la collaboration des divers organismes intéressés s'est établie librement. L'Etat est apparu, sagement sans doute, comme un impulseur et un coordonnateur seulement. De plus, qu'on se souvienne ; il n'a pas été fortement question de psychotechnique, d'analyses minutieuses, compliquées et traduites en chiffres précis ; dans l'ensemble, la rigueur mathématique de la « science » d'Orientation Professionnelle a été écartée ; on s'est contenté de faire preuve de psychologie sensée, de finesse somme toute.

Enfin, on remarquera que c'est par le côté « apprentissage » que la question a été introduite le plus souvent. C'est la preuve, trop frappante, du besoin que nous avons de parer, sur ce point, à une crise angoissante, crise qu'une Orientation Professionnelle bien comprise contribuerait à enrayer.

CHAPITRE DEUXIÈME

Réalisations à l'Etranger [1]

ETATS-UNIS

C'est aux Etats-Unis, nous le savons, que, sur l'initiative de Franks Parsons, l'Orientation Professionnelle proprement dite — ou « Vocational Guidance » pour les américains — est née.

Après le premier « Vocation Bureau de Boston » créé en 1917 par MM. Quincy, A. Shaw, divers comités d'Orientation Professionnelle ont été constitués à New-York, Chicago, Buffalo, Atlanta, Philadelphie, etc...

On connaît l'adage américain « The right man in the right place ». Il allait trouver ici une application directe.

D'après Parsons et ses disciples, le choix d'une profession dépend de trois facteurs : « *a)* Une claire compréhension de soi-même, de sa psychologie, de ses aptitudes, de ses capacités, de ses ambitions, de

(1) Indiquons une fois pour toutes que les renseignements nécessaires à l'élaboration de ce chapitre ont été empruntés principalement à la Revue Internationale du travail : nos de mai 1922, pp. 764-767 ; juin 1922, pp. 1066-1072 ; août 1922, pp. 305-306 ; octobre 1922, pp. 658-663 ; novembre 1922, pp. 850-854 ; décembre 1922, pp. 1051-1052 ; janvier 1923, pp. 133-134 ; février-mars 1923, pp. 446-449 ; septembre 1923, pp. 367-383.

ses ressources ; *b)* la connaissance des conditions requises pour réussir dans les différentes branches de l'activité, avec les avantages et les désavantages offerts ; *c)* un raisonnement logique basé sur les relations de ces groupes de faits ».

Pour le premier point, le questionnaire est tout indiqué ; celui de Parsons contient cent seize demandes. Les questions posées ont trait aux conditions de famille, aux aptitudes et habitudes physiques du candidat, aux résultats scolaires obtenus, à l'habileté manuelle, au type de mémoire, etc, etc... C'est, dans les grandes lignes, le programme de Bordeaux.

On emploie aussi, généralement, une fiche individuelle où sont notées les caractéristiques des aptitudes mentales de chaque élève, ses progrès, sa situation de famille, etc... Les aptitudes mentales sont distribuées en huit groupes : scientifiques (analyse d'un problème de mathématique ou de physique) — littéraires (écrire et parler clairement, connaissance des langues étrangères) — aptitudes au calcul rapide — à la direction et à l'organisation (don de commandement, aptitude à diriger rapidement des groupes associés dans un but quelconque, à l'école ou à l'église) — aptitudes manuelles — commerciales et financières — sociales — religieuses (penchant pour les œuvres religieuses ou philantropiques). Une note moyenne est affectée à chaque groupe. Des monographies ont été dressées qui comportent des renseignements sur la durée d'apprentissage, les rétributions à espérer, les qualités à posséder pour réussir, etc... Il faut noter que le point de vue psychologique est assez négligé ; on n'y trouve pas d'allusion au type d'attention nécessaire, à la forme de réaction indispensable, ou

au genre d'imagination désiré. Ces monographies, ainsi comprises, sont distribuées dans les écoles et le grand public.

Un conseiller spécial « Vocational Counsellor » est le plus souvent affecté à chaque école. Ce conseiller est, en général, un professionnel de l'école même, qui a été préparé à sa mission par des cours particuliers.

Quelques Universités, en effet, ont créé un service d'Enseignement destiné à former, dans ce sens, les instituteurs et les institutrices.

A Harvard, ce service — du département de la pédagogie — a été confié au Professeur J.-M. Bewer, en mars 1920.

A l'Université de Chicago, quatre séries de cours ont été instituées.

1) Sur l'information : Caractéristiques des différentes catégories de jeunes ouvriers, conditions d'emploi, dispositions protectrices, historique, principes et fonctionnement de l'Orientation Professionnelle et de l'administration du personnel, développement d'un programme étendu d'Orientation, de placement.

Ces cours s'adressent aux surintendantes d'usine, aux chefs d'entreprise, aux inspecteurs et maîtres expérimentés.

2) Sur les « recherches » concernant les mêmes sujets. Ces cours sont faits aux étudiants d'un développement intellectuel suffisant pour leur permettre d'entreprendre des études personnelles.

3) Sur les conseils professionnels : Problèmes de l'Orientation Professionnelle dans les écoles et les Offices de placement ; documentation professionnelle établie, discutée et utilisée d'après l'étude de cas spécifiques ; technique de l'interrogatoire individuel et de

la conférence. Ces cours visent notamment les maîtres expérimentés.

4) Sur l'Inspection de l'Enseignement Professionnel. Ceux-ci pour les directeurs et inspecteurs de l'Enseignement professionnel surtout.

L'Université de New-York, celles du Columbia, du Missouri, ont des cours analogues. Ainsi l'Université semble devenir le centre des études relatives à l'Orientation Professionnelle.

On demande aux conseillers de vocation de connaître les principes fondamentaux et les méthodes de la psychologie moderne ; d'avoir une idée suffisamment nette de la nature humaine pour en comprendre les motifs dominants, les intérêts, les ambitions ; d'être capables de discerner les symptômes intéressants pour la connaissance du caractère ; de posséder une certaine habileté « sympathique, sérieuse, candide et attrayante à commercer avec la jeunesse » d'être au courant, enfin, des conditions de succès, des chances d'avenir, des inconvénients d'une profession donnée, etc, etc...

Le conseiller de vocation, quand il en est requis, traduit son opinion en un simple conseil — et non en une sentence obligatoire. Il guide l'élève dans la voie qui lui paraît bonne, continue à le voir après le placement, l'encourage, prévient ses défaillances, « lui inspire de l'enthousiasme, de l'ambition... », lui facilite le changement d'emploi si besoin est.

Un bon exemple de l'activité de ces services d'Orientation Professionnelle est celui de New-York, créé en 1920, par la fusion d'un certain nombre d'organismes privés qui s'occupaient du travail des jeunes gens à maints points de vue. La section du service spéciale-

ment consacrée à l'Orientation Professionnelle a détaché des orienteurs dans neuf établissements d'enseignement. On a fait aux enfants des causeries sur les diverses professions, on a organisé des visites dans les établissements industriels, on a même réuni les parents qui ont été l'objet d'une propagande spéciale. Le même service a institué quatre bureaux de placement dont deux, en particulier, sont attachés à de grandes écoles complémentaires ; un autre, relié au « Bureau of Attendance », distribue des brochures sur les divers débouchés qui s'offrent aux enfants de New-York et envoie des visiteurs au domicile même de ces enfants. Pendant l'année scolaire 1921-1922, les orienteurs ont eu ainsi cinq mille huit cent dix-sept entretiens privés, avec les sujets à orienter ; ils en ont soumis trois mille huit cent quatre-vingt-treize à des tests d'aptitudes et ont fait, sur les professions, trois cent dix-huit causeries auxquelles ont assisté douze mille sept cent vingt élèves.

Les différents groupes privés, ainsi fondés aux Etats-Unis pour développer les institutions d'orientation, sont unis et coordonnent leurs efforts dans la « National Vocational Guidance Association » ou « Association de l'Orientation Professionnelle Nationale » à Chicago. Cette Association comprend huit services : New-York, Chicago, Minneapolis, Cincinnati, Philadelphie, Nouvelle-Angleterre, Californie, Kansas-City. Une assemblée générale fut tenue à Chicago, du 23 au 25 février 1922. En séance plénière, on y discuta, entre autres questions, de la façon d'introduire dans les écoles, des informations relatives aux occupations et aux métiers. En outre, quatre commissions spéciales se consacrèrent à l'étude de l'orientation dans les

écoles supérieures et à la campagne, aux tests psychologiques et à la question des relations entre les bureaux de placement et les Offices d'orientation.

Car on remarque, en Amérique, un second mouvement d'orientation, plutôt rattaché, celui-là, aux bureaux de placement. Une section spéciale la « Junior Department » était, en effet, installée au mois de mars 1919, près du service de la main-d'œuvre, pour faciliter aux jeunes gens, employés jusqu'alors dans les industries de guerre, l'accès à de nouvelles professions. Elle organisa, tout de suite, des recherches expérimentales d'orientation professionnelle, conformément aux suggestions que les organismes privés avaient fournies en 1916, après certaines expériences entreprises à Seattle pour l'orientation et le placement. Le rôle de ces services était défini par le secrétaire du Travail dans son rapport sur l'exercice 1920-1921 : « Aider les établissements scolaires à guider les garçons et les jeunes filles dans le choix d'une profession, à leur faciliter la préparation nécessaire pour devenir des ouvriers capables, assurer, d'autre part, le concours le plus effectif aux patrons pour le choix des jeunes employés ». Les autorités municipales, en collaboration avec le gouvernement, créèrent ainsi environ quinze « bureaux de la main-d'œuvre juvénile » au 30 juin 1921.

Leur tendance générale est d'encourager les enfants à rester le plus longtemps possible à l'école. Le bureau de Saint-Paul, par exemple, s'efforce de procurer aux adolescents, des emplois n'exigeant qu'une partie de leur activité, afin qu'ils puissent aller en classe le reste du temps. Dans cet ordre d'idées, un grand nombre de jeunes gens se sont adressés au bu-

reau de Milwanka, pour trouver un emploi agricole en été seulement. Les bureaux de placement s'efforcent d'exposer, aux professionnels eux-mêmes, les problèmes soulevés par le travail des enfants, et d'en trouver la solution. Des comités d'Orientation Professionnelle véritable sont créés : comme celui de Stockton (Californie), où on ménage aux enfants attirés vers une profession déterminée, des entretiens avec des représentants de cette profession qui ont eux-mêmes bien réussi. Les bureaux publient, en même temps, une série de brochures qui exposent toutes les formes d'initiative prises par eux (on cite comme exemple, des lettres adressées aux patrons, par le bureau de Minneapolis, pour leur exposer son œuvre), on donne de brefs compte-rendus des associations qui se sont intéressées, plus ou moins directement, à l'Orientation Professionnelle. L'Assemblée Générale de Chicago, dont nous parlions tout à l'heure, fut tenue en plein accord avec la « Junior Division » du Ministère du Travail ; une conférence des bureaux de placement avait été convoquée la veille même de cette assemblée. Un service central, enfin, était en préparation dont l'organisation doit être maintenant achevée. Il se propose : d'organiser ou d'aider à organiser toutes les recherches d'ordre professionnel, d'instituer, en ce sens, un service d'informations scientifiques nationales, de favoriser, dans les établissements d'enseignement, la préparation de spécialistes des questions professionnelles, de mettre à la disposition des services locaux d'orientation et de placement, un personnel de direction et une aide financière, de contribuer à uniformiser, pour ces services, les mesures qui concernent la main-d'œuvre. Mais il convient de remarquer que

le service central ne collaborera avec les organismes locaux, qu'après s'être assuré si « la localité en question s'intéresse vivement et intelligemment à l'organisation d'un service professionnel public, scientifique, impartial et sans caractère politique ». On espère beaucoup du fonctionnement de ce service central.

Une troisième forme a signaler, aux Etats-Unis, de manifestations aidant à organiser l'Orientation Professionnelle, est celle des « Employment Managers » qui réunissent les directeurs du personnel de nombreuses entreprises, pour la discussion des problèmes relatifs à l'utilisation de la main-d'œuvre. Les premiers de ces organismes furent fondés il y a sept à huit ans ; actuellement, il en existe dans la plupart des grands centres : Boston, Chicago, Cleveland, Detroit, New-York, Philadelphie, Pittsburg, Rochester. Pour faciliter l'échange des communications, on organise, là aussi, des congrès périodiques où sont examinées les principales questions ; l'Orientation Professionnelle y est envisagée. Mais le point de vue de l'employeur, forcément prédominant, n'est pas celui de la véritable orientation professionnelle.

Enfin, mentionnons, à New-York, la création, l'année dernière, sous le nom de « Psychological Corporation », d'une société de psychologie appliquée aux affaires — quelques promoteurs de l'Association estiment que la fortune nationale pourrait être accrue de 70 millions de dollars par an, si on adaptait hommes, femmes et enfants au genre de travail pour lequel ils sont aptes. — La Société a donc pour but l'avancement de la science psychologique et l'encouragement de ses applications utiles. Elle aide, par quelque point, elle aussi, aux progrès de l'Orientation Professionnelle.

ANGLETERRE

Les lois de 1909 (sur les bureaux de placement) et de 1910 « Education Act » ont permis d'organiser des comités officiels, spécialement chargés de placer des jeunes gens : les « Special Advising Committees » (loi de 1909) subventionnés par le Board of Trade et les « Juvenile Employment Committees » (loi de 1910) nommés directement par les autorités scolaires locales et subventionnés par le Board of Education. Un règlement du 7 février 1910 et « l'Education Act », lui-même, règlent ce qui doit-être fait :

1) Prolonger, si possible, la période scolaire.

2) Choisir une occupation en rapport avec les capacités personnelles de l'enfant et qui assure, moins un gain immédiat, que l'apprentissage d'un métier et, ensuite, un emploi stable.

Ces comités officiels veillent à ce que soit constitué, pour chaque enfant qui doit quitter prochainement l'école, un dossier sur son caractère, ses aptitudes physiques et intellectuelles.

Le placement est assuré par la collaboration directe et étroite des comités scolaires et du service de placement public. Si nous prenons Birmingham comme exemple, l'organisation ainsi réalisée comprend, à sa tête, un comité central de patronage (Central Care Committee). En font partie : six membres du Comité de l'Instruction Publique, quatre membres nommés par ce dernier, quatre représentants élus des instituteurs, quatre représentants des employeurs, quatre représentants des employés, (ces huit derniers nommés par le Board of Trade), et, comme membres d'office, les présidents des Comités divisionnaires de

patronage (c'est dire qu'à côté du Comité central, il y a des Comités divisionnaires), le Directeur du service médical du Comité central de l'Instruction Publique. Le Comité Central s'occupe de l'organisation générale de l'Orientation Professionnelle, avant et après la sortie de l'école ; de la coopération avec les fonctionnaires du placement public, en ce qui concerne l'enregistrement des demandes d'emploi et le choix des candidats aux emplois offerts.

Viennent, en dernier lieu, les « Comités scolaires de patronage » qui doivent surveiller, conseiller et influencer les jeunes gens avant leur sortie de l'école et ensuite jusqu'à l'âge de dix-sept ans ; qui doivent aussi exécuter, en général, les instructions du Comité Central. Ils comprennent : le représentant de l'Instruction publique auprès de l'école, le directeur de l'école, des instituteurs et des collaborateurs bénévoles, les « helpers » (visiteurs) qui sont la « cheville ouvrière » de ces Comités. L'action de ces « visiteurs » commence trois mois avant la fin de la scolarité. A ce moment, ils s'entretiennent de l'avenir de l'élève, avec l'instituteur, les parents et l'enfant lui-même. Si besoin est, ils renouvellent cet entretien peu de temps avant la fin des classes. Leurs relations avec l'enfant et sa famille ne cessent pas après l'entrée du jeune travailleur à l'atelier ; ils ont soin de se tenir au courant de toutes les modifications qui surviennent dans le travail ou les conditions de famille de l'enfant, et ils en rapportent immédiatement au secrétariat du Comité scolaire. Ils fournissent également un rapport semestriel sur les succès et le développement de leurs jeunes pupilles.

La propagande générale faite par des sortes des

prospectus, où l'on montre aux parents la nécessité du choix judicieux d'un métier, où on leur conseille de s'adresser aux comités scolaires et où est dressée la liste de tous les bureaux de placement, avec leurs adresses et leurs heures d'ouverture.

Aux « futurs apprentis » on remet, quelques mois avant leur sortie de l'école, de petites notes empreintes de sollicitude et de cordialité : on leur recommande de « songer à l'avenir », de devenir des « ouvriers qualifiés », de ne pas oublier l'école, de ne pas changer de place sans raison valable, etc... Un rapport publié en 1917 par une commission spéciale nommée par le Board of Education, notait, qu'à cette époque, une centaine de Comités locaux existaient déjà, et la Commission reconnaissant leur rôle éminemment utile, elle recommandait aussi de créer immédiatement des centres nouveaux, dans toutes les régions où il n'en existait point encore. Pourtant les instructions mêmes adressées au personnel enseignant révèlent que ce système d'orientation, si étroitement rattaché à la seule école, a paru quelquefois déficient : « Nous avons confiance dans les efforts que feront les directeurs et les professeurs en vue de découvrir les dispositions de l'élève pour telle ou telle occupation, mais occasionnellement il sera impossible d'établir l'aptitude à une profession particulière ». La méthode anglaise appelle donc encore, de l'aveu même des nationaux, pas mal de perfectionnements.

Depuis peu de temps, d'ailleurs, un Institut National de Psychologie industrielle s'est créé, qui a tenu sa première assemblée générale annuelle le 10 mars 1922, et qui est aujourd'hui légalement reconnu. Au nombre de ses travaux sont inscrites, en premier

lieu, l'étude des aptitudes exigées par les diverses occupations industrielles et commerciales, l'élaboration et la mise en œuvre de tests qui puissent permettre une orientation plus sûre des enfants dans le choix de leur carrière. Mais il cherche aussi à établir des tests de sélection, ou tests éliminatoires, pour réduire le nombre des incapables et des mécontents, et pour diminuer les crises de travail. Il se préoccupe aussi très sérieusement de « taylorisme ».

Cet Institut qui a maintenant son journal, et dont les travaux sont vivement appréciés des professionnels : employeurs et employés, contribuera, sans doute, à donner à l'Orientation Professionnelle, en Angleterre, des bases moins générales et, si l'on peut, plus précises.

HOLLANDE

Nous ne la compterons pas parmi les promoteurs de l'Orientation Professionnelle. Elle n'en serait encore, d'après le Docteur Van Wagenburg, qu'à la période de l'orientation par l'école ; et il s'agirait d'une orientation sommaire : un questionnaire remis à l'élève qui le remplit, et va le présenter lui-même ensuite à la Bourse du Travail.

BELGIQUE

Les efforts de la Belgique, vers l'Orientation Professionnelle, ne datent pas de la guerre, comme en presque tous les pays. Déjà, quelques années avant la guerre, notre voisine se préoccupait fortement de développer ses industries (afin de pouvoir se livrer largement à l'exportation, et contrebalancer ainsi les importations

considérables, nécessaires à son alimentation). De là naquit un grand mouvement en faveur de la multiplication des écoles professionnelles, des écoles industrielles et de leur amélioration. Des « conseils de perfectionnement de l'enseignement technique » furent créés. Un « quatrième degré primaire », d'un caractère spécial, fut établi, qui faisait, des travaux manuels, la base des méthodes nouvelles et permettait aux enfants de la classe ouvrière, d'achever leur instruction et de se préparer à la vie professionnelle. A Bruxelles, dès 1909, une Société (fondée sur le désir d'étudier les questions relatives à l'enfant, à sa formation, à son éducation, à son adaptation à la vie sociale, à sa protection), comportait une section spécialement attachée au placement des apprentis et à la surveillance de l'apprentissage. Mais le choix du métier n'était pas encore en cause ; il s'agissait simplement de placer des jeunes gens et des jeunes filles, déjà fixés sur leur future profession, dans des conditions telles, que leur apprentissage pût se faire complètement, normalement. On désirait surtout empêcher l'exploitation de la jeunesse ouvrière. Cet organisme de simple assistance, dont le but était purement philantropique, fut à Bruxelles le berceau de l'Orientation Professionnelle. Les cas divers qui se présentaient permirent alors de constater que les parents ne se souciaient pas, pour le choix d'un métier, de l'état physiologique de leurs enfants. On se trouva naturellement appelé à consulter des médecins qui s'occupaient d'autres œuvres, dans des locaux voisins ; l'utilité d'un examen médical préalable fut de mieux en mieux reconnue, l'intervention régulière du médecin fut décidée et une fiche spéciale créée, qui permit tout de suite d'éviter aux intéressés

des fautes graves. On fut également conduit, pour simplifier le travail, à dresser des listes de métiers inaccessibles aux gens atteints de certaines infirmités. On fut amené à demander le concours de spécialistes, pour étudier à fond la question des organes des sens, si importante au point de vue professionnel. Et pour convaincre ceux qui persistaient dans un choix manifestement malheureux, on voulut s'appuyer sur des documents probants : on songea à procéder, sur place, à un examen pédagogique, on eut alors recours aux maîtres de classe ; on leur demanda de fournir des notes et, pour faciliter leur tâche, une fiche imprimée fut établie qui est maintenant la fiche scolaire. Mais une bonne préparation scolaire n'implique pas toujours une adaptation certaine aux exigences des professions; l'instruction, dans certains cas, peut ne pas être une garantie de succès. C'est alors que le Docteur Decroly, spécialisé dans l'étude de la psychologie de l'enfant, apporta son concours. Il organisa le premier examen psychologique et rédigea pour cela une fiche spéciale. Les circonstances démontrant aussi l'importance d'une certaine perfection dans les fonctions motrices, pour une meilleure adaptation à des professions déterminées, on systématisa les recherches dans ce sens et on établit des examens spéciaux supplémentaires.

Tous les éléments nécessaires à la connaissance de l'enfant étaient réunis. En 1911, la section de surveillance et de placement des apprentis se transformait en Office d'Orientation Professionnelle. Restait à rassembler une documentation sérieuse sur les métiers locaux. Pour l'obtenir, on adressa aux industriels et artisans de la région un questionnaire

détaillé ; le procédé fut révélé insuffisant pour préciser les caractéristiques des professions et établir une différenciation des travailleurs ; les réponses étaient trop imprécises et générales. On résolut alors de charger un médecin, un psychologue et un technicien, d'observer les professionnels dans l'exercice de leurs fonctions et de tâcher de découvrir les qualités essentielles qui font le travàilleur d'élite. On voit avec quel naturel se déroulaient, au fur et à mesure, les nécessités logiques de l'Orientation Professionnelle.

L'Office d'Orientation Professionnelle ainsi créé à Bruxelles, en 1911, fut confié à la direction de M. Christiaens. En mai 1914, l'institution était transformée en Office Intercommunal, avec approbation des délégués de Bruxelles et des communes limitrophes. Aux termes de ses Statuts, l'Office est placé sous l'autorité d'un Conseil d'administration qui comprend deux délégués des communes, deux délégués des pouvoirs intervenants : l'Etat et la Province. Ce Conseil nomme le personnel et surveille, dans tous leurs détails les services de l'institution. Le fonds commun est alimenté par les cotisations des communes et, le cas échéant, par les subsides de l'Etat, de la Province et des particuliers. Sous la responsabilité d'un directeur, l'Office comprend dans son fonctionnement trois divisions.

1° *Un service médical.* — L'examen médical doit être très complet. On demande au médecin de répondre à douze questions portant sur le tempéramment du sujet, son degré de résistance probable à la fatigue musculaire ou nerveuse, au séjour dans l'air confiné, au travail exécuté habituellement debout, etc...

En guise d'aide mémoire, et dans un but tout prati-

que, une fiche imprimée est employée, sur laquelle le médecin note ses observations. Elle rappelle la nécessité de se soucier de l'hérédité des sujets, des évènements qui ont pu influer fâcheusement sur leur formation, des maladies antérieures ; elle indique l'utilité des mensurations anthropométriques, etc... Divisée en deux parties facilement séparables, elle permet, on l'a vu, d'observer le secret professionnel : la première partie porte les notes prises au cours de l'examen médical et reste en possession du médecin ; la deuxième partie ne contient que les indications utiles à l'orienteur et susceptibles d'être communiquées sans indiscrétion ; les raisons qui ont incité le docteur à faire des réserves quant à l'exercice des professions contre-indiquées, restent ainsi secrètes ; mais le document conservé permettra de vérifier, plus tard, les diagnostics formulés et de contrôler, par conséquent, les méthodes employées.

2° *Un service de psychologie.* — On y procède, à l'aide de multiples tests empruntés aux divers savants ou imaginés par M. Decroly, à l'examen :

a) De l'attention { externe / interne

b) Des sensations et perceptions, visuelles (acuité simple, acuité lumineuse, classement des couleurs, vision binoculaire, acuité stéréoscopique) ; auditives (acuité, minimum différentiel) ; tactiles (minimum de perception).

c) De la mémoire :

Visuelle (des formes et des mots).

Auditive (des chiffres, des mots, des phrases à sens simple, des phrases à sens difficile.

d) De l'activité intellectuelle complexe :

Association des idées spontanée. Jugement concret avec langage.

Association des idées provoquée. Jugement abstrait avec langage. Jugement pratique, esprit d'observation.

De tels examens, si intéressants soient-ils, ne donnent pas encore, cependant, les précisions voulues, et on ne les emploie que comme moyens de contrôle, pour vérifier les notes données par les éducateurs.

3° *Un service pour la recherche des aptitudes techniques.*

a) Aptitudes peu perfectibles par l'exercice et liées à l'état général du sujet ; rapidité, endurance, facilité de mise en train, mémoire motrice. Des tests de laboratoire connus, mais simplifiés, pour en rendre l'usage pratique ; des dispositifs ou des appareils spéciaux, permettent de les mesurer facilement !

b) Aptitudes plus perfectibles. Elles dépendent de la facilité, plus ou moins grande, à réaliser des combinaisons nouvelles de mouvements simples déjà acquis, en les régularisant de manière à établir une synergie parfaite : dextérité et aptitude à régler l'effort musculaire, soit en appuyant sur l'outil, soit en frappant à l'aide d'un marteau. Elles n'avaient pas attiré l'attention des psychologues et on a dû faire quelques recherches, construire des appareils spéciaux.

Le but de l'Office est de former des expérimentateurs, de définir et préciser les méthodes, inventer et procurer les appareils nécessaires, imaginer des épreuves dans tous les détails de leur technique, établir des monographies professionnelles, contrôler les tests, provoquer la création d'offices communaux.

Le personnel est chargé : *a)* De constituer un fonds de documentation sur la question de l'Orientation Professionnelle, bibliothèque, musée d'appareils, etc...

b) De prendre toutes les mesures de propagande utiles à la diffusion rapide des méthodes d'Orientation Professionnelle.

c) De composer les tableaux des aptitudes nécessaires aux diverses professions.

d) De préparer le personnel des offices communaux à la technique de l'Orientation Professionnelle.

e) D'indiquer à ces offices le matériel nécessaire, pour discerner les aptitudes.

f) D'examiner tous les cas spéciaux ou nouveaux qui lui sont signalés par les offices communaux.

g) D'inspecter, à la demande des communes intéressées, les offices locaux, et de résumer l'inspection dans un rapport.

Enfin un comité spécial, qui réunit les délégués des associations patronales et ouvrières et le directeur de l'Office, est chargé de dresser les statistiques nouvelles, nécessaires à la pratique d'une bonne orientation et d'étudier les conditions dans lesquelles les diverses professions devraient être exercées. Il est autorisé à s'assurer la collaboration des spécialistes dont le concours lui paraît utile.

Le placement est confié à un service spécial, créé récemment à la Bourse du Travail. Ce service est placé sous le contrôle d'une Commission de Surveillance composée de divers membres, patrons et ouvriers, de délégués de la Bourse Officielle du Travail, de délégués de l'office d'Orientation et d'un réprésentant du Ministère du Travail. Après centralisation des offres et des demandes de travail juvénile, il

veille au placement des sujets envoyés par l'office d'Orientation ; ce placement ne se fait qu'en tenant compte des résultats de l'examen préalablement subi. Réciproquement, il envoie à l'office d'Orientation les apprentis et apprenties qui se présentent directement à ses guichets ; on les y soumettra à l'examen propre à déterminer les professions qui leur conviennent.

A côté de l'Office intercommunal, nous avons vu que des offices communaux locaux fonctionnent. Leur nombre est fixé, dans chaque commune, suivant le chiffre de la population et l'importance des ressources financières. Chacun comprend, au moins, un conseiller d'Orientation et deux examinateurs, dont un médecin. Le conseiller d'Orientation demande, aux directeurs d'école, la liste des élèves âgés de quatorze ans environ, qui sont sur le point d'achever leurs études primaires. Cette liste porte les noms et adresses des élèves ; éventuellement, l'indication des préférences individuelles ou familiales, quant au choix du métier. Les instituteurs remettent aussi, au conseiller, une fiche scolaire dûment remplie par chaque élève. Le conseiller envoie alors aux parents des enfants désignés, une invitation à s'adresser à l'Office communal, leur expliquant en même temps pourquoi ils ne doivent pas négliger les éléments d'information qu'on leur offre. Quand les parents se présentent ensuite, accompagnés de leurs enfants, on procède d'abord à l'examen médical et physiologique. Pendant que le médecin s'occupe de l'enfant, le conseiller questionne les parents sur la direction qu'ils désirent donner à leurs enfants, s'enquiert des motifs de leur choix et, au besoin, leur fait comprendre les données de l'Orientation Professionnelle.

Divers cas peuvent se présenter. Ou bien les préférences sont nettes ; et sérieux, les motifs de ces préférences. Si le choix paraît, à première vue, raisonnable, le conseiller consulte ses fiches professionnelles et marque d'un signe les points qui doivent attirer l'attention des examinateurs ; et ce choix n'est contrarié, que si ces derniers donnent une contre-indication nette (on demande alors au médecin de faire comprendre aux parents les dangers auxquels leur enfant serait exposé) ou une contre-indication mentale, sensorielle ou motrice très précise (on explique encore aux parents que l'intérêt de l'enfant commande de l'engager dans une profession où il peut devenir un excellent sujet). Il en est de même si le métier choisi souffre d'une surabondance de main-d'œuvre, et s'il y a peu de chances de voir la situation s'améliorer, fût-ce à longue échéance.

Ou bien, les préférences sont vagues et les motifs incertains ; avec un procédé identique, les difficultés sont moindres à obtenir un changement de direction. Si, au contraire, les sujets sont dans l'embarras et attendent précisément un avis ; on s'enquiert de leur valeur intellectuelle (fiche scolaire contrôlée par l'examen psychologique), de leur situation de fortune, etc. Selon les cas, on les dirige vers les carrières manuelles ou, au contraire, vers les carrières commerciales, administratives, industrielles, voire libérales[1]. Suivant la situation de famille, de grands conseils de prudence sont donnés aux parents des sujets, même bien doués, avant de diriger ces derniers vers des carrières plus

(1) On voit qu'ici l'Orientation Professionnelle est largement entendue et non limitée aux seuls enfants qui désirent embrasser des carrières manuelles.

coûteuses. Pour les sujets médiocres et même arriérés, devant lesquels on est indécis, l'examen mental donne souvent des indications précieuses et permet même, quelquefois, de remédier, sans trop perdre de temps, aux causes de la médiocrité. Enfin, certains cas très difficiles peuvent se présenter ; le conseiller, alors, recourt à l'Office central ; il y envoie les enfants avec leur dossier complet, sous enveloppe fermée, et on tâche de résoudre le problème. Si le sujet ne vient pas des écoles communales, on s'efforce de suppléer aux fiches par une enquête aussi détaillée que possible. De toutes façons, l'avis n'est qu'un conseil étayé de raisons sérieuses, expliquées avec soins aux intéressés qui restent libres de le suivre ou de le négliger. Un tel système est évidemment complet et digne d'être admiré.

Signalons encore, toujours en Belgique, un commencement d'Orientation Professionnelle à l'Université du Travail de Charleroi. Les enfants qui entrent à treize ou quatorze ans, dans les écoles professionnelles, font une année d'études préparatoires, qui leur donne une formation scientifique sérieuse, et les initie au travail professionnel du bois et du fer. Ces études, révélatrices des dispositions et des goûts, se complètent par un examen sérieux des aptitudes physiques. De plus, un service anthropométrique (mensurations diverses, spirométrie, dynamométrie) suit le développement des enfants durant leur scolarité, et permet d'éloigner, de certaines professions, des sujets faibles et peu résistants[2].

(2) Omer Buyse, *Une Université du Travail*, (Paris 1912, Dunod et Pinat).

LUXEMBOURG

L'Orientation Professionnelle, au Luxembourg, trouve son centre à l'Institut Emile Metz, attaché à l'Usine métallurgique de Dommellange, et fondé en 1914, dans le but d'assurer, à la jeunesse ouvrière de l'usine, une instruction générale professionnelle[1].

Il comprend une école professionnelle, un atelier d'apprentissage et un laboratoire psycho-physiologique. Les apprentis y sont admis à l'âge de quatorze ou quinze ans. L'enseignement y est gratuit pour les futurs tourneurs, serruriers, électriciens, forgerons, modeleurs et mouleurs. Un contrat d'apprentissage est établi entre l'usine et les parents, dès l'entrée à l'Institut, et les apprentis touchent un salaire. L'enseignement général théorique est donné à l'école, les travaux pratiques sont effectués, soit à l'atelier, soit à l'usine même. Mais avant l'admission, et c'est ici qu'intervient l'Orientation Professionnelle, un examen théorique, médical et anthropométrique doit être subi par les candidats. Il porte sur les aptitudes physiques (poids, taille, buste, capacité vitale, force, endurance) et l'état des sens (acuité visuelle, auditive, sens musculaire, précision et adresse des mouvements de la main et du bras, pouvoir de règler son effort, pouvoir d'adaptation). Pour cela, les méthodes les plus modernes sont employées (ergographe, poire dynamométrique, etc...) comme aussi des épreuves pratiques diverses. La question de l'adaptation au travail fait l'objet d'une attention et de recherches toutes spéciales.

(1) Voir programme publié à la fin de l'année scolaire 1921-1922, Luxembourg. Schrœll, 1922.

Les aptitudes psychologiques sont révélées par une série de tests, portant toujours sur l'attention, la mémoire, etc... et très scientifiquement appliqués.

Les progrès des apprentis sont suivis de très près pendant la durée des cours. Après six ou douze mois d'apprentissage, les élèves choisissent, définitivement, leur profession future. Un enseignement assez général est distribué, en même temps ; mais on s'efforce, par des examens périodiques et des rapports réguliers, de déterminer exactement quelle spécialité professionnelle correspond le mieux aux aptitudes de chaque apprenti Ce contrôle constant permet de tenir compte de qualités importantes, difficiles à apprécier avant l'apprentissage, telles que l'adaptation au travail, l'énergie morale, etc... Somme toute, si le but premier de l'usine semble avoir été la sélection, c'est une véritable Orientation Professionnelle qu'elle pratique actuellement. Mais il ne faut pas oublier qu'elle la pratique dans les limites de son activité industrielle ; en ce sens, le champ de son utilité est infiniment plus restreint.

SUISSE

En Suisse, tous les cantons s'efforcent, en somme, de donner aux enfants qui sortent de l'école primaire, les directions nécessaires pour le choix d'une carrière.

Signalons, tout de suite, l'activité particulière de Bâle, qui possède un des plus anciens cabinets d'Orientation méthodique et a examiné plus de huit mille cas en douze ans ; la moyenne des dernières années 1919-20-21 dépassant mille examens, dont plus de quatre cent-cinquante ont abouti à un apprentissage.

Soleure, Schaffouse, ont exhorté les maîtres à ne rien

négliger, pour diriger les jeunes gens dans une bonne voie. En 1917, Saint-Gall proposait un programme : Observer d'une façon suivie chaque élève, quant à sa santé, ses tendances, ses aptitudes, ses conditions sociales ; provoquer des lettres confidentielles où les élèves dévoileraient leurs rêves d'avenir ; réunir les parents, s'entendre avec les commissions d'apprentissage, chercher des places convenables, etc... En 1918, Zurich adressait aux Commissions scolaires cantonales, communales et autres et au personnel enseignant, une circulaire sur le rôle de l'école, base de l'instruction professionnelle des générations futures. Berne demandait que, lors du dernier examen médical scolaire, le médecin des écoles voue son attention au choix d'une profession et fournisse aux parents les conseils nécessaires.

Berne, Zurich, Lucerne, et bien d'autres villes, distribuent gratuitement de petites brochures où se trouvent tous les renseignements utiles sur les diverses professions possibles et des conseils personnels. Des renseignements sur les places vacantes ou les maisons qui demandent des apprentis sont donnés par les « Patronats d'apprentissage » et les diverses institutions d'utilité publique (Société des amis du Jeune homme ; Offices de prévoyance infantile ; Office Central Genèvois des apprentissages, etc...). Çà et là sont organisées (après les heures de travail) des réunions de parents, où les représentants autorisés des différents métiers viennent présenter les avantages, inconvénients, chances d'avenir, conditions d'apprentissage... de ces métiers.

A Winterthour en 1917, à Bâle en 1919, à Genève en 1920, on a organisé des cours d'instruction desti-

nés à la formation d'un personnel d'orienteurs ; déjà Lucerne en 1916, avait pris les devants avec le cours d'Orientation Professionnelle de la jeunesse féminine. A Soleure, l'Association Suisse des Conseils d'Apprentissage et de protection des apprentis a créé un cours régional ; on y traite des sujets généraux ; on y fait, en même temps, des études particulières de certains métiers. En février 1920, enfin, une commission extra-parlementaire déposait un rapport au Grand Conseil de Genève ; entre autres choses, elle proposait des mesures susceptibles de favoriser l'Orientation Professionnelle des adolescents : subventionner les offices et laboratoires qui s'intéressent à la question ; encourager les institutions officielles ou privées qui ont à leur programme la préparation de conseillers d'apprentissage ; préparer les instituteurs à contribuer officiellement à l'Orientation Professionnelle ; développer les travaux manuels à l'école et orienter la dernière année primaire vers l'enseignement professionnel ; uniformiser les livrets scolaires ; réorganiser et compléter les carnets médicaux ; reviser les fiches sanitaires ; instituer une statistique annuelle régulière sur ce que font les enfants au sortir de l'école. Bien que cette proposition ait « dormi », le nouveau programme de l'enseignement des écoles primaires s'est inspiré de ses vœux. Il est dit, en effet, aux termes de ce programme, que pour faire éclore et pour cultiver le goût, l'idéal professionnel, il faut connaître les métiers. Pour cela, les maîtres conduiront les élèves sur place et les mettront en contact avec les travailleurs. Ils institueront des expériences d'Orientation, selon les méthodes actuelles. Ils organiseront le travail du bois et du fer pour les garçons, l'activité

ménagère pour les filles. Ils favoriseront la dextérité manuelle nécessaire à tout métier. Ils prépareront les élèves à envisager la question d'avenir et, ainsi, simplifieront d'autant la tâche des conseillers d'apprentissage avec lesquels ils resteront en contact suivi.

En dehors de ces mesures générales, un centre théorique et scientifique important est à signaler : l'Institut Jean-Jacques Rousseau, à Genève, qui s'est occupé particulièrement des questions de psychologie du travail et d'orientation professionnelle, et qui a décidé de donner encore à ses travaux dans ce domaine, une extension nouvelle : au mois d'octobre 1922, une section de psychologie appliquée aux questions économiques et industrielles était créée. Elle s'est assuré le concours de divers spécialistes, professeurs d'université, médecins, etc... A son programme sont inscrites : l'Orientation Professionnelle (étude du sujet à orienter, des professions où le diriger, manière de le diriger), et l'organisation du travail (anthropométrie, physiologie et psychologie, etc...) En outre, elle se livre à des travaux pratiques au laboratoire de psychologie expérimentale et dans les usines ; elle assiste et collabore aux consultations médico-pédagogiques et d'Orientation Professionnelle ; elle collabore également avec les Offices de placement. MM. Claparède (directeur), et Bovet sont les plus hautes compétences de ce Cabinet très perfectionné ; ils ont expérimenté de nombreux tests et conduit maintes recherches nouvelles (notamment sur les aptitudes des horlogers, des mécaniciens et des couturières).

Les essais du « Pestalozzianum » de Berne, avec le professeur Jung, les travaux de l'Institut de Psychologie de l'Université de Zurich, doivent être aussi mentionnés.

ALLEMAGNE

L'Allemagne qui possèdait, avant la guerre, un système très complet d'enseignement post-scolaire et technique, avait, cependant, négligé l'organisation de l'Orientation Professionnelle. Le plus souvent pour les enfants, la situation des parents déterminait au moins la catégorie de leur profession future. Certaines branches n'en étaient pas moins littéralement encombrées. Toutefois, quelques initiatives locales avaient tenté de combler la lacune. Dans certaines villes, les directeurs des bureaux municipaux de statistique avaient institué des heures de consultation pour les familles. Quelques écoles avaient organisé des conférences, pour guider les enfants sur le point de terminer leurs études ; les parents y avaient été invités. De nombreux tracts avaient été distribués, notamment à Dresde, à Leipzig ; c'étaient de petits fascicules comprenant des monographies de profession (technique du métier, facultés psychiques ou mentales exigées, condition d'apprentissage scolaire et chances d'avenir...) A Munich même, des cours furent organisés en vue d'enseigner les principes directeurs de l'Orientation Professionnelle aux personnes chargées de conseiller la jeunesse. Tous ces efforts étaient très dispersés. Il fallut l'initiative centrale pour donner à l'Orientation Professionnelle son importance actuelle.

En cours d'année 1918, le Chancelier demanda à l'Union des Bureaux de Placement de lui faire connaître son avis au sujet des mesures d'ensemble qu'il conviendrait de prendre, pour assurer l'orientation professionnelle et le placement des jeunes gens. Dans son rapport, l'Union estimait que les expériences

antérieures démontraient l'impossibilité de réussir, sans la collaboration des corporations et de tous les milieux intéressés : conseils municipaux, services publics de placement, associations pour la protection de l'enfance, autorités scolaires, médecins. Elle conseillait d'imposer aux communes l'obligation de créer un service spécial, qui pourrait être annexé au bureau de placement, mais auquel des experts devaient collaborer ; les bureaux seraient chargés de donner aux enfants, des conseils précis, avant leur sortie de l'école primaire.

Une ordonnance du 9 décembre 1918, spécifia alors que les autorités régionales pouvaient obliger les communes ou les unions de communes, à créer des bureaux publics de placement et des organismes chargés de l'orientation professionnelle des enfants. Les mêmes autorités avaient le droit d'intervenir, dans l'établissement des statuts de ces organismes.

En Prusse, par application de cette ordonnance, un décret ministériel du 18 mars 1919 a prévu, en principe, la création d'un service, par ville et par cercle rural. Les villes qui comptent plus de 10.000 habitants sont tenues de créer un service spécial qui se rattache généralement à l'Office Public du Travail. Plusieurs cercles ruraux peuvent s'unir pour une création commune reliée, celle-là, le plus souvent, aux Œuvres de Protection de la Jeunesse.

Le décret indique qu'on choisira, pour diriger les bureaux, des hommes et des femmes habitués au maniement de la jeunesse et spécialement préparés au travail de l'Orientation Professionnelle : économistes, représentants des Arts et Métiers, ecclésiastiques,

agents d'œuvres de protection de l'enfance, etc... Il donne des directives générales : tout service de quelque importance doit s'adjoindre un médecin, et un personnel au courant des recherches de la psychologie expérimentale. Il prévoit, pour chaque province, la création d'un service provincial, plus spécialement chargé de guider les services locaux, et de s'occuper de l'Orientation Professionnelle vers les professions intellectuelles, avec la collaboration des collèges. Les ressources financières doivent être fournies par la contribution des communes et des provinces ; des subventions d'Etat pourront être obtenues.

A Berlin, un arrêté municipal posait ensuite les principes nécessaires à la préparation et au fonctionnement de conseillers et conseillères de profession, dans le ressort communal de Berlin : il est indispensable que le conseiller ait une instruction générale assez poussée, une instruction professionnelle complète dans un métier quelconque, et une activité professionnelle aussi variée que possible ; des connaissances économiques, sociales, psychologiques, juridiques même (législation industrielle). Il doit avoir au moins trente ans, une certaine expérience de la vie, « un don de langage et d'écriture ». Les candidats sont nommés d'abord stagiaires, pour qu'ils s'initient à la pratique sous la direction d'un conseiller ; ils prennent part aux conférences hebdomadaires des conseillers.

On envoyait aussi à toutes les organisations qui ont en vue l'Orientation Professionnelle, un recueil de formulaires dont la règlementation minutieuse caractérise bien la méthode allemande ; on y trouve entre autres, des modèles de communication à la presse,

de confection de rapports, de lettres aux autorités scolaires, de conférences, etc...

L'Office de Berlin[1] est doué, d'ailleurs, d'une organisation des plus complètes et des plus largement entendues. Il est divisé en cinq sections :

1) Section d'Orientation Professionnelle.

2) Section des Services extérieurs : placement, relations avec les écoles primaires, professionnelles.

3) Section littéraire et artistique : bibliothèques et archives, statistiques.

4) Section médico-psychologique : examen médical et psychologique.

5) Bureaux d'administration : Administration, Caisse, Secrétariat.

La section d'Orientation comprend, d'une part, « l'exécutif », de l'autre, les « divisions professionnelles » qui englobent, sous quatorze rubriques, à peu près toutes les professions existantes. La division du travail y est, comme on le voit, rigoureusement observée. Son activité s'étend sur les six districts du vieux Berlin, et prend une importance de plus en plus grande ; actuellement, quarante grandes firmes berlinoises ont recours à lui pour l'examen des candidats ouvriers ou employés.

Les spécialistes de chaque genre de métiers renseignent, avec précision, les jeunes gens, sur les avantages et inconvénients des diverses professions, puis on passe à l'examen des connaissances générales, à l'examen psychotechnique, enfin à l'examen d'aptitudes physiques. Quelques sujets se contentent du seul conseil donné, les plus nombreux acceptent la

(1) Situé Landbergerstrasse.

place qu'on leur propose, et les statistiques permettraient d'observer que, plus de la moitié des jeunes gens des deux sexes, ainsi placés par les soins de l'Office, conservent leur place et obtiennent un avancement professionnel rapide.

En Bavière, un décret ministériel du 18 décembre 1919, ordonne aux maîtres d'école d'ouvrir chaque année, sur les professions choisies par les élèves, une enquête dont ils doivent communiquer les résultats aux Offices du travail, auxquels il est prescrit de s'annexer des Cabinets d'Orientation Professionnelle.

Dans d'autres Etats, notamment en Saxe et en Wurtemberg, des circulaires et des arrêtés analogues ont été pris.

On est arrivé ainsi à avoir, sur tout le pays, un réseau de bureaux savamment hiérarchisé. Au-dessus des Offices locaux, des Offices provinciaux jouent le rôle d'autorités de surveillance et font des publications nombreuses. Dans certains Etats, comme en Wurtemberg et en Saxe, on trouve des Offices nationaux.

Depuis 1920, le Ministère du Travail allemand possède un « Reichsannt für Arbeitswermittlung » qui fonctionne comme Office central d'Orientation Professionnelle.

Dans certaines petites villes de la Prusse Orientale, on a gardé l'Orientation Professionnelle à l'école, mais les exemples n'en sont pas nombreux. Les Offices établis revêtent, en général, le caractère d'institutions indépendantes ; s'ils se rattachent aux bureaux de placement, là où ceux-ci fonctionnent régulièrement, ou aux œuvres de protection de l'enfance, ils restent

autonomes. Quelques-uns sont tout à fait indépendants.

Toutes ces dispositions, cependant, ne nous donnent pas encore la physionomie essentielle de l'Orientation Professionnelle en Allemagne. C'est dans les laboratoires — peut-on s'en étonner ? — qu'il faut chercher cette physionomie ; laboratoires annexés aux Universités ou aux Ecoles supérieures d'enseignement technique ; instituts indépendants ou rattachés à des organisations industrielles ; partout, ce sont des recherches scientifiques, actives, patientes, minutieuses, tenaces, dans le domaine de la psychologie. Des savants, comme Mœde, Piorkowsky, Lipmann, Stern, Martha Ulrich, Weigl à Munich, Max Brahn à Leipzig, etc, etc..., insistent sur le côté psychologique de la question d'orientation professionnelle, analysent et classent les aptitudes, ou les professions suivant les aptitudes, (et ils envisagent toutes les professions, aussi bien les professions supérieures que les professions manuelles), mesurent rigoureusement le degré de ces aptitudes, inventent des tests ; bref, font, avec ardeur, de la « psychotechnie ». Ils tiennent à conserver la direction du mouvement d'Orientation Professionnelle, et ce sont eux qui organisent les cours et conférences destinés à former le personnel spécial.

C'est ainsi que les Universités allemandes : Munich, Leipzig, Berlin, Hambourg..., pour n'en citer que quelques-unes, ont organisé de vastes recherches dans leurs laboratoires de psychologie, et ont donné à la psychologie expérimentale, une place prépondérante ; l'Institut spécial de psychologie de Berlin, dirigé par Piorkowsky, a dressé, d'après les méthodes psycho-

giques, un fichier d'environ deux cents métiers ; Munich et Mannhein, par des méthodes plus ou moins semblables, ont suivi la même voie.

Charlottenbourg [1] possède à l'Ecole technique, un laboratoire des plus importants, richement doté et royalement entretenu. La ville voudrait même, avec le savant Mœde, devenir le centre de toutes les questions relatives à l'Orientation Professionnelle et à l'organisation du travail. Mais de nombreux concurrents surgissent : Leipzig revendique le même honneur pour l'Allemagne du Sud ; Halle-sur-Saale est douée, depuis peu, d'un (Institut dont le « Laboratoire de Psychologie, adjoint à la clinique de Neetleben, pour l'étude des lésions cérébrales » fut l'origine), qui comprend maintenant trois sections :

a) Section pour examens d'appropriation professionnelle.

b) Section de contrôle psychotechnique.

c) Section de recherches scientifiques.

(1) Signalons dans les diverses villes allemandes (Charlottenbourg, Berlin, Leipzig, Hambourg, Gottingen, Mannheim) une organisation scolaire spéciale permettant de grouper, dans une même classe, les élèves qui ont atteint à peu près le même développement intellectuel ; on procède généralement à des reclassements fréquents basés sur les « aptitudes intellectuelles » des élèves. L'Allemagne s'est sérieusement occupée aussi de la sélection des biens doués (Voir PETER et STERN, *Die auslese befahigter volkschüler in Hamburg*, Leipzig, 1919) et plusieurs villes ont introduit l'examen psychologique à la base de l'admission des élèves dans certaines écoles ; un examen expérimental fait ressortir les qualités d'attention et de concentration, de mémoire, de combinaison instinctive et intellectuelle, de jugement et d'observation ; suivant les résultats, les élèves sont préparés pour l'enseignement secondaire ou pour les écoles techniques moyennes et supérieures. Enfin, à côté des biens doués, on a distingué les « bien doués pour une matière spéciale ». Berlin s'est occupé de ceux qui ont des aptitudes spéciales pour le dessin ; d'autres centres se sont efforcés de différencier les aptitudes mathématiques, linguistiques ou autres en vue de créer des classes spéciales pour les intéressés. C'est une sélection pédagogique dont la portée, d'ailleurs, n'est guère que scolaire pour l'instant ; mais peut-être pourrait-on l'utiliser ensuite pour l'orientation professionnelle des sujets.

(Huit personnes par jour, en moyenne, s'y présentent pour être soumises à l'examen d'aptitudes).

Et la liste pourrait être longue, encore, des nombreux Instituts mi-officiels, mi-privés, ou spécialisés — comme l'Institut de Berlin, cantonné dans les méthodes de sélection et d'orientation commerciale — qui se sont mis à l'étude des problèmes en question.

POLOGNE

Dès les premiers jours de sa résurrection, la Pologne a voué une grande attention à l'Orientation Professionnelle. Le gouvernement avait pu constater, d'après les expériences des autres pays, quels rapports étroits unissaient la question au marché du travail ; il prit l'initiative des premières réalisations pratiques, et soumit l'orientation professionnelle à la compétence des Offices du Travail. Par l'ordonnance du 27 janvier 1919, il attribuait, en effet, à ces Offices, la faculté de donner des conseils à ceux qui choisissent une carrière, ou à ceux qui désirent changer de profession.

Mais une propagande préalable, dans les masses populaires, s'imposait pour les amener à comprendre la nécessité d'un bon travail professionnel — travail dont la guerre avait singulièrement abaissé le niveau, et dont le relèvement était indispensable à la reconstruction de la vie économique nationale. Le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, ayant donc entrepris une enquête sur le travail professionnel qualifié, des circulaires ayant été envoyées à toutes les corporations importantes de Varsovie pour demander des renseignements sur l'état de l'apprentissage dans leurs professions ou leurs industries, la réponse fut que le nombre des apprentis avait constamment dimi-

nué de 1913 à 1918 et les données des statistiques des Offices du Travail (1919-1920) confirmèrent ce fait ; il fut établi que, près de 83,4 % des jeunes gens, cherchaient toujours un travail qui n'exigeât pas d'apprentissage préalable.

Des mesures de politique sociale pour ramener à un niveau normal le nombre des travailleurs qualifiés s'imposaient. On recommanda, aux Offices du Travail, de réaliser une répartition des jeunes travailleurs aussi favorable que possible à la vie économique, en tenant compte de leurs qualités et de leurs capacités individuelles. Tout de suite, on rencontra de grands obstacles, car peu comprenaient l'importance d'un sérieux apprentissage et de l'Orientation Professionnelle.

La première section créée fut celle de l'Office du Travail de Varsovie, où des consultations devaient être données, par des conseillers adjoints et des spécialistes. Les points de vue pédagogique, médical, psychotechnique devaient être envisagés, mais on a dû se contenter, pour les débuts, de méthodes plus simples. Les enfants viennent, d'abord, accompagnés de leurs parents qu'on interroge d'une façon détaillée sur les dispositions et les habitudes des candidats. Ces interrogatoires sont complétés, ensuite, par des entretiens répétés avec les enfants. Les noms de ces derniers et toutes les observations qui les concernent sont inscrits sur un registre ; le conseiller a aussi, à sa disposition, un registre des places vacantes ; on tâche de faire, dans l'ensemble, la meilleure répartition possible.

Les résultats, par défaut de préparation des masses sans doute, ont été assez médiocres. Aussi, le dépar-

tement compétent du Travail et de la Prévoyance Sociale a-t-il préparé un projet d'ordonnance qui permettrait d'adjoindre des commissions spéciales aux Offices du Travail. Ces commissions auraient pour tâche de présenter des projets précis destinés à unifier et à coordonner tous les éléments de l'Orientation Professionnelle ; de s'assurer la collaboration des instituteurs, des médecins, des psychologues, des représentants de syndicats, des unions professionnelles ou des ministères intéressés. Elles rassembleraient les matériaux et les informations nécessaires pour renseigner le public par des conférences, des tracts, etc., etc... Jointes à l'Office du Travail et connaissant bien les conditions du travail de leur district, elles pourraient juger des meilleurs moyens à employer, pour fonder des écoles techniques, professionnelles, ou d'autres institutions destinées à faciliter l'Orientation Professionnelle. Enfin, pour plus tard, la création d'une commission centrale est envisagée.

Les premières études scientifiques faites en Pologne, dans le domaine psychotechnique, poursuivent, avant tout, un but pédagogique ; tel l'Institut fondé par la commune de Lodz : Une psychologue expérimentée y dirige des études sur la capacité psychique de la jeunesse, en se basant sur les données fournies par les élèves des écoles. Une telle documentation peut fournir à l'Orientation Professionnelle des suggestions précieuses.

TCHÉQUO-SLOVAQUIE

Le projet d'organiser l'Orientation Professionnelle en Tchéquo-Slovaquie, remonte à la révolution même du 28 octobre 1918 ; la réalisation en est plus récente

et la première section d'orientation date seulement de juin 1920. Le souci des organisateurs fut, d'abord, de faire des conférences de propagande, d'intéresser le public, de recruter des collaborateurs, notamment parmi les médecins scolaires et les instituteurs.

Puis, on commença, avec l'aide des asssociations d'artisans et d'industriels, et par le moyen du questionnaire, de réunir des documents sur les conditions matérielles du travail et les exigences des diverses professions.

Des recherches personnelles dans les ateliers furent également entreprises ; on fit plus de 60 visites et on aboutit à établir environ 40 analyses de métier suivant un schéma uniforme.

Enfin, un véritable Office était ouvert le 1er mai 1921, qui comprend dans son Conseil Directeur : des délégués des quatre Ministères — Prévoyance sociale, Instruction publique, Commerce et Industrie, Agriculture — et des représentants des divers Comités, Conseils d'industries, Chambres de commerce.

Il constitue une institution autonome, mais c'est l'Académie du Travail de Prague, fondée en 1920 par le président Masaryck, qui l'a vu naître et qui l'abrite.

Cette académie (Académie Masaryck) « a pour but « d'organiser le travail technique, en vue d'une ex- « ploitation rationnelle des facultés de la population « entière, et des richesses naturelles de l'Etat tchéquo- « slovaque, pour la prospérité du peuple tout entier » (Ordonce du gouvernement, 2 mars 1920, art. I). Elle effectue des recherches purement scientifiques sur le travail technique, et organise la propagande nécessaire pour instruire la population des buts du travail, de sa

valeur, de son importance, etc... Divisée en nombreuses sections, commissions et annexes, toutes affectées à des questions précises, elle comprend, entre autres annexes, un Institut de Psychotechnique perfectionné où domine le point de vue psychologique, et qui porte son attention sur le moteur humain, sur les divers facteurs qui accompagnent et influencent le travail de l'homme. Connaître les aptitudes de chaque individu et les caractéristiques de chaque profession, pour arriver ainsi au meilleur choix et au meilleur rendement possible, lui revient tout naturellement ; aussi, depuis son entrée en activité, sa préoccupation principale a-t-elle été l'étude et la recherche de méthodes propres à faciliter le diagnostic des aptitudes. C'est ainsi qu'il a analysé et adapté des tests existant dans d'autres pays ; qu'en même temps, il en a élaboré de nouveaux, suivant la méthode des tests analytiques et synthétiques analogues. (A chaque test, 500 à 1.000 enfants ont été soumis et l'Institut a publié la plupart des résultats obtenus). C'est ainsi qu'il s'est livré à l'étude des principales opérations qui entrent en jeu dans les diverses professions et que, soit par l'observation directe dans les ateliers, soit par des questionnaires adressés aux inspecteurs et gens de métier, il a établi des monographies professionnelles.

L'activité pratique de l'Institut a été remarquable. C'est lui qui fait subir aux enfants l'examen médical et psychotechnique. Les parents doivent accompagner leurs enfants lors de la première visite. Là, le médecin les interroge et établit l'arbre généalogique de la famille ; sur une fiche spéciale, il note tous les renseignements sur le milieu, la famille, l'état physique et

psychique, les habitudes, la scolarité, etc... La valeur scientifique de ces indications dépend, naturellement, de la bonne foi, la mémoire ou l'intelligence des interrogés ; aussi, pour gagner leur confiance, le médecin s'efforce-t-il de leur montrer que l'intérêt de l'enfant lui-même est en jeu, et leur garantit une discrétion complète. Si les indications fournies semblent suspectes, l'Institut tâche de se renseigner auprès des institutions sociales qui s'occupent de la jeunesse. On passe ensuite à l'examen médical proprement dit ; c'est un examen très approfondi : si besoin est, on a recours à la radioscopie. Le médecin note surtout les défauts de l'appareil respiratoire, du cœur, du système nerveux, de la vision. Pour les réactions et les expériences minutieuses, on utilise les cliniques de la Faculté de médecine. L'examen anthropométrique et l'examen psychiatrique, s'il y a débilité mentale, sont également pratiqués. Puis vient l'examen psychotechnique détaillé, avec tests et appareils appropriés.

Mais ceci n'est, on le voit, qu'une phase de l'Orientation Professionnelle, la phase de l'Institut. Voici, dans son ensemble, comment l'Orientation Professionnelle est organisée par l'office de Prague.

a) L'enfant arrive avec ses parents ; s'il vient de l'école primaire, il est déjà inscrit sur le registre de l'office. On cherche, dans le fichier, la feuille de renseignements qui le concerne.

b) Le conseiller interroge la famille, demande le bulletin des trois dernières classes suivies, s'informe du caractère et des goûts de l'enfant, etc... il note tous ces détails sur la feuille individuelle, il parle de la profession choisie.

c) Le conseiller remet à l'enfant une carte qui donne

droit à la consultation gratuite et à l'examen psychotechnique de l'Institut.

d) L'enfant revient avec la fiche qui mentionne toutes les données psychiques et physiques, tous les résultats des examens subis à l'Institut. Le conseiller procède alors par voie d'élimination, voit s'il faut approuver le choix de l'enfant ou le déconseiller, en suggérer un autre, etc...

e) On s'efforce de placer l'enfant dans l'atelier ou l'usine qui lui convient.

f) Ce même enfant est suivi de près, par l'Institut, qui envoie aux patrons des formulaires, en vue d'obtenir des renseignements sur son adresse professionnelle et sa capacité de travail. Six mois après le placement, l'enfant retourne à l'Institut pour y subir un nouvel examen qui permet de contrôler la valeur des procédés employés.

Du 1er mai au 30 septembre 1921, cinq cents adocents de 14 à 18 ans (dont 90 % de garçons) avaient passé par l'Office, cinq cents sur cinq mille élèves ayant quitté la classe en 1921.

AUTRICHE

Le Ministère de la Protection Sociale, qui fut créé le 1er janvier 1918, a, dans ses attributions, l'Orientation Professionnelle de la jeunesse au sortir de l'école.

Pour préparer le terrain, on s'est occupé d'abord, comme en maints autres pays, de propagande et de vulgarisation ; les membres de la Deuxième Division (c'est la division ministérielle spécialement affectée à l'Orientation) ont fait des conférences et des cours dans des écoles spéciales ou en réunions publiques. Des

cours et des conférences ont été également organisés dès 1920 pour former le personnel compétent ; une association permanente, en vue de favoriser et de multiplier ces cours, a même été instituée et ils fonctionnent maintenant à Linz, Volkalbruch, Scharding et Gratz ; des conférenciers spéciaux sont appelés, des projections et des films cinématographiques sont employés, etc...

Une ordonnance du 15 mai 1922, promulguée par l'Office de l'Enseignement, a tâché d'assurer la collaboration des écoles à l'Orientation Professionnelle. A titre d'expérience, elle a prescrit l'emploi de fiches détaillées d'observation, dans les écoles primaires et secondaires jusqu'en 1924. « L'école, dit-elle, n'a pas seulement le devoir d'instruire et d'éduquer les enfants qui lui sont confiés, elle doit aussi renseigner les parents sur l'avenir de leurs enfants et les guider lorsqu'ils se préoccupent de choisir un métier. » La fiche scolaire est comprise de telle sorte, qu'elle doit renseigner sur l'évolution de l'enfant pendant toute la durée de la scolarité, préciser ses aptitudes naturelles, son développement physique et psychique, etc, etc... Elle reste strictement confidentielle, et on la conserve là où l'enfant achève ses études.

Le laboratoire de psychologie de l'Université de Vienne, celui d'Innsbruck, ont publié des études intéressantes sur les procédés de détermination des aptitudes professionnelles. Quant à l'analyse précise et systématique des professions, le Ministère fédéral de la Protection sociale avait envisagé la création d'un Institut de psychologie appliquée au travail, mais l'argent nécessaire a fait défaut. Cependant, les études des laboratoires universitaires, que nous citions plus haut, celles

du Docteur Erwin Lazar (directeur de la clinique des enfants de Vienne), la collaboration de savants et d'experts de l'industrie ont permis d'éditer une série de monographies professionnelles « *L'Orienteur Professionnel* ». Ce guide comprend, d'une part, les renseignements fournis par les professionnels (réponses aux questionnaires envoyés), d'autre part, les renseignements fournis par les experts scientifiques et classés sous trois rubriques : *a*) aptitudes physiques générales ; *b*) aptitudes des candidats ayant des tares physiques ; limites dans lesquelles ils peuvent exercer la profession ; *c*) aptitudes psychiques.

Des instructions ont été aussi envoyées aux diverses municipalités pour leur conseiller vivement d'organiser des offices municipaux d'Orientation Professionnelle. C'est ainsi que Vienne, en mars 1922, et avec le concours de la Chambre de Travail, a établi un Office que dirige actuellement M. Neumann. Un médecin y est attaché, ainsi qu'un service de placement des adolescents après orientation. Du 1er mai au 1er août 1922, deux mille quatre cent cinquante-trois enfants, amenés généralement par l'instituteur et accompagnés par leurs parents, avaient été orientés par l'Office.

A Wiener-Neustadt, la municipalité, dès le 1er janvier 1921, a installé un Office rattaché aux bureaux de placement publics. Son premier soin a été d'attirer l'attention des directeurs des grandes entreprises industrielles ou commerciales, sur l'objet et le rôle de l'Orientation Professionnelle, pour s'assurer le concours bienveillant des patrons. Des conférences aux instituteurs, des conférences et des projections techniques aux enfants, des réunions de parents, bref, de nombreux moyens de propagande locale ont été em-

ployés. Les médecins des écoles inspectent les enfants. Si un enfant est anormal au point de vue mental, il est soumis à l'examen d'un psychiâtre.

En Haute-Autriche, l'Orientation Professionnelle a été organisée par l'Office provincial de la Protection de l'Enfance, en collaboration avec les Commissions scolaires de l'Etat. Les médecins des écoles, à défaut, les médecins municipaux, prêtent leur concours. Les instituteurs jouent, le plus souvent, le rôle d'orienteurs ; ils se tiennent en rapport avec les groupements et organisations qu'une bonne orientation intéresse ; ils recueillent les données nécessaires sur les professions et reçoivent, de l'Office Central de Protection de l'Enfance, des rapports et renseignements généraux, des instructions et des directives. En retour, ils lui rendent compte de leur activité. Cent-sept Offices fonctionnent ainsi en Haute-Autriche. Seules, les villes de Linz et de Steyer ont des organisations municipales plus complètes.

A Gratz, l'organisation de l'Orientation Professionnelle mériterait une mention spéciale. Instituée par un décret du gouvernement de Styrie (décret du 24 mai 1919) après consultation des intéressés et due propagande préalable, deux cent quarante-quatre enfants subissaient, dès 1919, l'examen médical ; cent cinquante et un étaient orientés et trente et un placés comme apprentis. Le 12 mai 1920, la municipalité de Gratz décidait que l'Office municipal serait officiellement rattaché au service de placement de Styrie. Actuellement le service d'orientation fonctionne dans toutes les écoles primaires ou secondaires, publiques et privées, de Gratz et de Styrie. Fiches d'observations distribuées dans les écoles par l'office (depuis

1920) et renvoyées dûment remplies au même office, en fin d'année, pour être étudiées par des spécialistes ; enquête préliminaire sur l'enfant ; examen médical et, le cas échéant, tests psychologiques — fournis par l'Institut de Psychologie de l'Université de Gratz ; — conseils donnés aux enfants (et aux parents s'ils sont présents) par la commission d'orientation assistée de personnalités compétentes intéressées ; placement... les phases essentielles de l'Orientation Professionnelle sont observées.

Mais le Ministère de la Prévoyance Sociale voudrait uniformiser et coordonner, de plus en plus nettement, ces mouvements divers. Il s'efforce d'élaborer un plan applicable à tout le pays. La nouvelle constitution fédérale spécifie bien que le gouvernement fédéral ne peut s'occuper que des principes généraux de la protection de l'enfance ; mais l'Orientation Professionnelle peut lui être rattachée d'après ce principe même. Le Gouvernement fixera seulement les directives qui devront présider à l'organisation et au fonctionnement de l'Orientation Professionnelle dans les diverses provinces. Aussi, une commission spéciale du Ministère de la Prévoyance Sociale, a-t-elle été chargée d'organiser l'Orientation Professionnelle ; de contrôler et de documenter tous les Offices qui s'en occupent ; de recueillir et de dépouiller toute la documentation nécessaire ; de publier des informations périodiques sur la question et les problèmes connexes, spécialement sur les rapports entre l'Orientation Professionnelle et le Marché du Travail. Des Offices régionaux seraient institués dans les capitales des différents Etats, et contrôleraient les Offices locaux.

Ils formuleraient notamment des règlements types, applicables à ces derniers ; formeraient le personnel nécessaire ; fourniraient les fonds indispensables ; établiraient le contact entre les offices d'Orientation et les centres de protection de l'enfance ou institutions analogues ; équilibreraient les demandes et les offres d'emplois d'apprentis entre les différentes villes et Etats ; recueilleraient les renseignements et statistiques ; élaboreraient des études ; publieraient les recherches, etc., etc... Un Office central, créé au Ministère même, couronnerait le tout et aurait les mêmes attributions que les Offices régionaux, mais préparerait en outre les textes de lois sur les principes généraux de l'Orientation Professionnelle.

ITALIE

On signale seulement quelques travaux théoriques intéressants ; sur l'hérédité professionnelle notamment. Ces études préluderaient à une mise en pratique imminente, peut-être déjà réalisée, en ce qui concerne Milan. Il serait étonnant que le gouvernement fasciste ne fît rien dans ce domaine de l'Orientation Professionnelle, si national, par quelques points. Les résultats saisissants déjà obtenus, par lui, sur le terrain économique; son souci de donner à la nation italienne le maximum de forces, font supposer que la question ne le laissera pas indifférent.

ESPAGNE

L'Orientation Professionnelle a fait ses débuts, en Espagne, par l'Institut de Barcelone « Institut d'Orientacio Professional » dirigé par M. Ruiz Castella, qu'as-

siste le Docteur Emili Mira[1]. La détermination des aptitudes s'y fait d'après les vues de Münsterberg, Ling, Hollingworth et autres. L'étude des professions vise à établir leur type moyen (on compare une série de fiches psychométriques, concernant un ensemble de bons ouvriers, avec une série analogue de fiches concernant des personnes étrangères au métier). Des cours semestriels sont organisés, dont le troisième fut ouvert en janvier 1922 ; et chaque série de cours forme deux assistants pour chacun des deux laboratoires de psychologie et d'anthropométrie. En principe, les dirigeants de l'Institut demandent aux maîtres d'indiquer si les enfants sont du type manuel ou intellectuel ; mais on a remarqué, qu'à défaut d'une formation spéciale, les instituteurs sont souvent obligés de renoncer à faire cette distinction. Les parents sont priés d'accompagner leurs enfants à l'Institut où est subi l'examen médical anthropométrique et psychométrique. Le Cabinet de Barcelone se tient en relations avec les Chambres de Commerce, les Syndicats ouvriers, les corporations, les Bureaux de placement, etc...

Il a l'intention d'ouvrir des filiales dans les villes importantes de la Catalogne. Ces branches locales feraient de l'orientation professionnelle individuelle ou collective. Les tests seraient appliqués, là seulement où l'Institut les jugerait nécessaires. Toute la documentation de l'Office central leur serait communiquée ; en retour, elles fourniraient des renseignements statistiques précis sur les conseils donnés... Elles comprendraient un service de direction et de

(1) Le Dr Mira dirige ses recherches vers l'enregistrement des états émotionnels.

consultations, un service de médecine et d'anthropométrie, un service de statistique comparée. Elles seraient assistées d'un conseil qui réunirait dans chaque ville, des représentants de l'Administration municipale, des patrons, des ouvriers, des paysans. La Direction administrative viendrait de l'Institut de Barcelone.

L'activité de l'Institut suscite un grand intérêt dans les milieux professionnels ; ses appareils et ses méthodes ont attiré l'attention de beaucoup d'étudiants et accru le désir de faire des recherches de plus en plus approfondies sur la question de l'orientation. Les Annales de l'Institut, créées en mai 1921, rendent compte des efforts entrepris et des résultats obtenus.

JAPON

Du Japon, enfin, nous savons seulement que l'Université de Tokio a établi des programmes d'examens d'aptitudes professionnelles et que le Kyocho Kai a créé dernièrement, à Tokio, un Institut de psychologie industrielle. Cet Institut enseignera la psycho-physiologie des travailleurs aux futurs directeurs d'entreprises ; histoire et principes de la direction scientifique ; psychologie générale et expérimentale ; méthode d'établissement de tests psychologiques ; psychologie professionnelle, etc... Il se propose, en outre, de créer une bibliothèque de psychologie industrielle et de s'adjoindre un personnel de conseillers de vocation.

*
* *

En terminant cette description du mouvement de l'Orientation Professionnelle, il nous reste à souligner les efforts internationaux tentés en faveur de ce mouvement. La question, toute neuve encore, on l'a vu, et qui s'est posée presque simultanément dans tous les pays, a fait, très tôt, l'objet de compte-rendus et de communications internationales ; compte-rendus pratiques des tentatives nationales publiques ou privées ; communications théoriques sur les bases scientifiques du problème. Dès 1920, à Genève, la première conférence internationale de psychotechnique tenait ses assises. En septembre 1921, la deuxième avait lieu à Barcelone. L'année dernière (1922) du 2 au 4 octobre, la troisième se réunissait à Milan. Tous les spécialistes de la question de l'Orientation Professionnelle, dont nous avons vu les noms, peu ou prou, ont fait là des rapports détaillés sur leurs recherches personnelles ou sur les efforts tentés par les centres qu'ils représentent.

Ils ont apporté leur contribution théorique, dont nous avons vu un reflet dans la première partie de cette étude ; ou donné, au contraire, des suggestions pratiques. Le contact des opinions, souvent fort diverses, le spectacle d'expériences, parfois très opposées, le frottement, en un mot, des caractères nationaux, a constitué un stimulant positif. En outre, des vœux ont été émis qui peuvent quelquefois inciter les gouvernements respectifs à agir d'une façon plus prononcée ; des efforts, dans le sens de l'uniformisation des méthodes et des procédés, ont été et veulent être tentés. Ces conférences, dont l'Orientation Professionnelle contitue un des objets précis, ne sont d'ail-

leurs pas les seules à s'occuper de cette question du point de vue international : par exemple, le dernier Congrès Sociologique International qui eut lieu à Vienne, l'an dernier, au même moment, à peu près, que la conférence de Milan, avait à son programme le problème de l'Orientation Professionnelle ; ce problème fut traité par les représentants de l'Institut de Barcelone et de l'Institut Jean-Jacques Rousseau, à Genève.

Toutes ces manifestations, en même temps qu'elles contribuent à l'ampleur du mouvement, nous donnent une idée assez précise de son intensité et de son importance.

TROISIÈME PARTIE

Examen Critique Sommaire du Mouvement

TROISIÈME PARTIE

Examen Critique Sommaire du Mouvement

Le mouvement d'Orientation Professionnelle a eu, comme on peut s'y attendre, ses détracteurs et ses admirateurs. Opposants farouches ; critiques modérés ; partisans mesurés ; admirateurs enthousiastes ; les types sont divers. Il convient d'entrer sommairement dans le détail de leurs jugements.

Nous rencontrons, d'abord, les négateurs absolus, ceux pour qui, l'Orientation Professionnelle proprement dite, le fait seul de vouloir, à priori, diriger les enfants dans telle ou telle voie, est un mal.

Ces adversaires irréductibles sont plutôt rares, il est vrai ; cependant ils existent. Tel M. Maisonneuuve, professeur à l'Ecole pratique de Nîmes, qui écrivait, l'année dernière, dans *La Journée Industrielle :* « L'Orientation Professionnelle devient la panacée uni- « verselle. Les fiches indivi !uelles s'allongent ; institu- « teurs, docteurs, artisans y inscrivent leurs observa- « tions ; l'enfant est catalogué, mensuré, embrigadé, « son avenir déterminé. N'est-ce pas là une grosse « erreur psychologique ? Le devenir de l'homme

« peut-il être ainsi déterminé, alors que maintes « influences agiront encore sur cette vie en forma- « tion... L'éducation générale de l'ouvrier doit lui « permettre de s'adapter, avec un minimum de temps « et d'efforts, à une nouvelle profession. »

En somme, ce que M. Maisonneuve voudrait — et nous trouvons ici une application indirecte de la théorie de Fourier sur la « papillonne » — c'est que l'ouvrier moderne pût, selon les nécessités de la vie, changer de métier et de profession ; au besoin même exercer plusieurs métiers. Ceci ne ressemble guère évidemment à l'orientation profesionnelle strictement entendue...

Et une longue controverse s'est élevée dans la presse au sujet de l'opinion de M. Maisonneuve.

M. Jean Derdinger, président du Comité d'apprentissage de la Chambre des Fondeurs en cuivre, a fait remarquer que, pour donner la formation générale indispensable, l'apprentissage (qui dure maintenant trois ans en moyenne) devrait alors être prolongé indéfiniment. De plus, selon lui, de nombreuses années sont nécessaires pour devenir un ouvrier parfait, et c'est grâce à l'assiduité qui fut apportée dans une même profession, qu'on peut admirer un peu partout des chefs d'œuvres exécutés par des générations successives d'artisans français ; la « papillonne » ne saurait jamais être que la « méthode des amateurs et des oisifs ». M. Derdinger se méfie de cet ouvrier « omnibus » également apte à confectionner un poulet marengo et à fabriquer une automobile ou une armoire ».

M. J.-L. Perret, chef du service régional de la main-d'œuvre à Lyon, tâchait de donner de l'Orientation Professionnelle une juste idée. « Elle s'efforce de répar-

« tir judicieusement les contingents de jeunes travail-
« leurs, les écartant des métiers encombrés, les gui-
« dant vers les professions anémiées de personnel... » ; si des contre-indications physiques et intellectuelles sont évidentes, le conseiller met en garde l'enfant contre un échec certain et, parfois, les dangers qui l'attendent. « Toutes ailes sont néanmoins laissées à l'initiative de « l'enfant, à son envol, à ses facultés d'études et de « progrès » mais « admettre que n'importe qui, doit « être apte à faire, n'importe où, n'importe quoi, c'est « se résigner à la mort de l'apprentissage et à la dispa-
« rition du technicien dans maintes professions ; nous « sommes très convaincus qu'il faut développer des « œuvres d'Orientation Professionnelle ; mille regrets « si cela n'est point aussi amusant que de danser la « papillonne. »

M. Dalens, directeur technique de la Verrerie ouvrière d'Albi, développait des idées analogues, et insistait, sur ce point, qu'il ne faut pas confondre métier et délassement. Quand un ouvrier change de métier, c'est qu'en général son premier choix a été mauvais, son orientation mal entendue ; un homme médiocre mal orienté « papillonne » jusqu'à ce qu'il ait choisi un emploi de manœuvre extrêmement spécialisé et monotone. « Papillonner, c'est créer des manœuvres ; ne pas papillonner, c'est créer des artisans. »

Pour M. Julien Fontègne, M. Maisonneuve avait confondu orientation professionnelle et apprentissage ; la première n'étant que la base indispensable du second. L'Orientation Professionnelle doit viser avant tout à diriger l'enfant vers un « groupe de professions », parmi lesquelles il choisira, suivant ses goûts, sa situation de famille, l'état du marché du travail,

etc... et cet enfant, orienté vers un travail qui répond à ses aptitudes réelles, ne songe guère à changer de métier.

M. B. Raynaud, enfin, professeur d'Economie Politique à l'Université d'Aix-Marseille, essayait de concilier les deux thèses en suggérant une possibilité de « papillonne », dans le groupe professionnel seulement : « Les faits sont là pour montrer que cette conces- « sion est viable et a fait ses preuves », écrivait-il dans le *Sémaphore de Marseille* du 5 janvier 1923. « L'Ecole Estienne, à Paris, prépare à seize profes- « sions connexes, qui toutes se rattachent aux arts du « Livre. L'Ecole des Arts Industriels de Roubaix offre « à ses élèves trois sections pour les textiles : peignage « de filature ; tissage ; teinture, impression et apprêts, « avec cours de mécanique et de chimie appliqués « aux textiles. Ainsi, non pas l'ouvrier... non qualifié... « mais l'ouvrier de métier, le spécialiste, sans œillère « cependant, l'ouvrier apte à un groupe déterminé « de professions. Ce sera, au surplus, la solution exac- « tement française de l'Orientation Professionnelle... « la solution française où le « système D » conserve « sa place, où l'adaptation reste possible entre un « petit nombre de métiers voisins et connexes. »

M. Maisonneuve ne parut pas être ébranlé par les arguments nombreux surgis au cours de la controverse ; mais, nous l'avons dit, les adversaires absolus de l'Orientation Professionnelle sont plutôt rares. Au contraire, les critiques partielles ne manquent pas. Nombreux sont ceux qui invoquent, tout de suite, les dangers d'une erreur de direction, la responsabilité qui incombe au conseiller devant ces chances d'erreurs. Cependant, même réduite à une simple proba-

bilité de succès, emportant avec elle tous les risques de la non certitude, cette orientation ne vaut-elle pas au moins le pur hasard qui présidait, jusqu'à présent, dans la majeure partie des cas, au choix des carrières ? On objecte aussi : l'âge où se fait l'orientation est un âge ingrat et changeant, les goûts sont encore incertains, les intérêts vagues et soumis à l'influence du milieu ; il est bien difficile de distinguer exactement les désirs, les dispositions de l'enfant... Mais les parents et les enfants, sont-ils plus clairvoyants, sur ce point, parce qu'on ne leur fournit aucun guide éclairé et sûr ? parce qu'on les laisse se « débrouiller » tout seuls ? Compte tenu des réserves judicieuses et des aléas inévitables, on donne à ces orientés un moyen de plus de se connaître mieux ; où peut-être le mal ? Mais « vous supprimez la liberté... » (ceci est le grand point, le grief le plus prompt et le plus tenace), « vous « oubliez que l'enfant, très souvent, aime l'inconnu, « que toute vie tracée le rebute, que, lui fixer un « but présenté comme le seul juste, c'est annihiler « son esprit d'initiative, lui ôter toute envie d'oser ; « d'ailleurs, l'expérience personnelle, les essais, les « tâtonnements, les erreurs, les souffrances mêmes, « ont une valeur éducative certaine... »

Mais où voit-on que la liberté soit supprimée ? une bonne orientation professionnelle n'a pas d'autres prétentions, on l'a vu par de nombreux exemples, que de substituer raisonnablement ses suggestions aux suggestions plus ou moins fantaisistes fournies par des gens non informés. Le rôle du conseiller se borne à renseigner exactement les intéressés qui manquent, en général, d'éléments sûrs d'appréciation et ne demandent qu'à être mis au cou-

rant de ce qui peut les aider à se décider en connaissance de cause. Que si l'enfant, malgré tout, préférant les joies de « l'inconnu », de la fantaisie, veut faire preuve d'une initiative souvent ignorante, personne ne le contraindra et ne le privera de la joie d'oser. Mais pour « un » individu auquel pareil système conviendra et que l'expérience personnelle, les essais, les tâtonnements, les erreurs mêmes et les souffrances formeront, combien, éternels inadaptés, ne sauront que subir, souffrir, ou changer pour souffrir encore ? Le tableau est noir, certes, et ne correspond tout de même pas à l'exacte réalité, mais si l'on invoque les bienfaits d'une liberté, même cruelle, comment ne pas répliquer que cette cruauté ne saurait être favorable à tous.

De telles objections ne s'adressent qu'à l'Orientation Professionnelle vue « en gros » si l'on peut dire. S'il s'agit des méthodes précises de l'orientation, les critiques sont plus détaillées et les difficultés mises en lumière.

L'examen anthropométrique, par exemple, rencontre encore beaucoup de scepticisme, et le professeur Manouvrier, éminent anthropologue français, émet les doutes les plus profonds sur son utilité [1] ; la valeur des sujets et leur succès lui paraît dépendre de conditions trop complexes, pour être révélées par des mesures anatomiques, si minutieuses et multipliées soient-elles.

L'examen psychologique n'est pas moins suspecté : Dépister, avec précision, des aptitudes, est chose très délicate, dit-on, et très difficile, à cet âge surtout. La

(1) L. MANOUVRIER, *Anthropométrie et aptitudes*, Revue Anthropologique, novembre 1911.

valeur des tests employés est douteuse — (le Congrès de Barcelone, lui-même, a jugé qu'il était encore impossible d'établir une suite de tests suffisamment contrôlés et dont l'application puisse être formellement recommandée) —; complexes leurs conditions de succès ; comment s'y fier pour décider rigoureusement que l'enfant est doué dans tel sens, ou dépourvu de telle aptitude précise... ? l'ensemble des capacités humaines est plus enchevêtré qu'on ne paraît le croire ; il est hasardeux de se fier à des données qui n'ont de scientifique que l'apparence. Vous pouvez aussi noter chez l'enfant un manque d'aptitudes déterminées et, qu'avec l'âge ensuite ou l'exercice, ces aptitudes apparaissent ou se développent ; vos procédés mathématiques seront alors bien penauds devant les leçons de la vie. Dans l'état actuel de la science, la plupart de ces procédés sont illusoires ; vous ne fabriquerez pas de sitôt la machine à orienter, capable de tout mesurer, la machine capable d'indiquer infailliblement, après quelques tours de manivelle, le métier qui convient entre tous les autres... »

Mais, répliquent les partisans, telle n'est point notre ambition. Ce que nous désirons, c'est d'avoir à notre disposition le plus d'éléments de connaissance possibles, nous n'attribuons pas, à ces éléments de connaissances, l'infaillibilité. Nous ne faisons pas, de l'examen anthropométrique, par exemple, la base « unique » de l'orientation ; nous ne nous adressons pas seulement au laboratoire, nous comptons beaucoup sur les observations de bon sens de toutes sortes ; mais pourquoi ne pas convenir que les méthodes de la psychologie moderne pourraient nous être d'un précieux secours ? Pourquoi les juger, ces

méthodes, avant même qu'on les ait expérimentées ; alors que l'expérimentation répétée, prolongée, leur donnera seule quelque valeur. Ces tests, que vous abominez, on les a établis, au début, forcément à priori et par tâtonnements ; il se peut que la pratique les révèle nuls, mais il se peut aussi, qu'après les avoir essayés sur des milliers d'enfants et des générations successives, qu'après y avoir soumis des élèves et des groupes de professionnels classés en bons, excellents, moyens ou mauvais ; qu'après avoir pris d'innombrables moyennes, étalonné nos résultats de multiples fois, pratiqué nos expériences fréquemment, avant l'apprentissage et deux ou trois ans après, il se peut qu'on ait obtenu alors quelques certitudes ; ce jour-là, pourquoi des résultats certains, contrôlés, répétés, ne nous autoriseraient-ils pas à avoir confiance ? Il serait mal de ne pas encourager, dans ce sens, les recherches possibles, les expériences utiles. Pourquoi se priver, sans raisons valables, d'instruments que le temps peut rendre excellents ? c'est faire preuve d'étroitesse et se buter inconsidérément.

Mais, dites-vous, ces savants sont insupportables avec leur rigueur scientifique, leur foi première tout aussi butée que notre scepticisme ; pourquoi semblent-ils si certains de leur science, si assurés quant aux résultats ?...

Eh ! laissez donc les savants ; ils sont dans leur rôle. Comment continueraient-ils à travailler, si leurs buts étaient imprécis, leur foi chancelante et leur vue trop critique ? Félicitez-vous seulement de ce qu'ils existent et de ce que, parce qu'ils se sont souvent trompés, ils ont souvent déterminé de grands progrès.

Il ne faut pas croire, cependant, que les mêmes cri-

tiques qui repoussent les méthodes « scientifiques » de l'orientation, repoussent toute orientation. Simplement défiants devant un système absolu d'orientation professionnelle capable de donner, à coup sûr, des résultats minutieusement calculés d'avance — quelquefois aussi, pour aller plus vite — ils désirent, avant tout, des réalisations simples, si élémentaires soient-elles.

Certains vont jusqu'à blâmer toute organisation : foin des cabinets de consultation médicale et des bureaux où sont classées toutes les fiches ; ce qu'ils veulent c'est une action morale et une propagande qui, au lieu de s'appuyer sur des mensurations ou des enquêtes trompeuses, fasse simplement appel au bon sens des familles ; des conférences surtout, des conférences scolaires et publiques sur les professions où les techniciens eux-mêmes montreraient les avantages des métiers, où ils expliqueraient par quels moyens d'éducation et d'instruction appropriés on peut les apprendre ; voilà l'instrument. Une documentation pour être chaude et convaincante doit venir de la profession même, plutôt que des cartons administratifs. C'est la tribune, non le laboratoire, qu'il faut appeler à son secours. Et le problème de l'orientation a paru si complexe, tant d'autres considérations que les considérations dérivées de l'analyse scientifique ont semblé intervenir dans le choix d'une carrière, que beaucoup se sont demandé si l'Orientation Professionnelle, service administratif, n'était pas une chimère ; la constitution d'un organisme dont la mission serait de systématiser ce qui ne saurait être soumis à des règles, a pu être quelquefois comparée à une de ces entreprises orientales, sur lesquelles pâlissaient inutilement les mandarins...

D'autres acceptent une organisation ; mais, qu'on utilise simplement ce qui existe, disent-ils ; les offices de placement, les instituteurs, les médecins ; qu'on organise leur coopération et qu'on passe tout de suite aux résultats. Il faut agir vite et par tous les moyens ; qu'on réunisse toutes les bonnes volontés individuelles ou corporatives, que les maîtres d'école constituent dès maintenant des monographies, qu'ils demandent aux industriels de leurs localités de leur fournir des documents ; ils y trouveront une aide précieuse pour guider les enfants dans le choix d'une carrière et ils deviendront ainsi des conseillers de plus en plus écoutés. Que le service des Infirmières scolaires ou Assistantes d'hygiène, (qui conduisent les enfants aux consultations des spécialistes, établissent la liaison avec les familles, etc...), soit généralisé ; par elles, on aura déjà, dans le domaine physiologique, de sûrs éléments d'informations ; qu'on agisse enfin avec tact et prudence ; qu'on ne développe pas aux yeux des parents effrayés, un appareil compliqué susceptible de leur faire croire à l'aliénation de leur liberté ; pour les débuts, une méthode ne saurait être trop simple et trop accessible.

Voici maintenant ceux qui estiment qu'on ne saurait trop perfectionner l'Orientation Professionnelle ; ceux, par exemple, qui demandent le maintien de la fiche dans la vie professionnelle ; fiche sur laquelle on continuerait à porter toutes les observations faites, toutes les mensurations périodiques, toutes les indications médicales... de façon à suivre la croissance et le développement du jeune ouvrier, à rechercher s'il est apte à continuer sa tâche, s'il n'y aurait pas lieu de

la modifier ou d'en changer, etc... Ou encore ceux qui souhaitent partout un nouvel examen permettant de parer aux erreurs de pronostic, d'orienter mieux le sujet avant que des années ne se soient écoulées et que sa santé n'ait reçu une atteinte trop profonde, etc, etc...

Certains pensent qu'il faudrait modifier une organisation où l'enfant passe, sans transition, de l'école primaire à l'atelier, ou même, à l'école professionnelle. Ils préconisent l'extension des écoles intermédiaires ou écoles de préapprentissage. Les enfants sortis de l'école primaire, avec ou sans certificat, les fréquenteraient pendant deux ans, de douze à quatorze ans ou de treize à quinze ans. Tout en développant leur instruction générale, ils exerceraient rationnellement leurs mains et leurs yeux par le dessin, le modelage, les travaux manuels convenablement choisis, etc..., et les heures consacrées à ces travaux, étant relativement nombreuses, les goûts et les aptitudes professionnelles des élèves se manifesteraient plus clairement encore qu'à l'école primaire.

Nous ne dirons rien de ceux qui rêvent d'élargir indéfiniment le domaine de l'Orientation Professionnelle ; qui veulent dépister jusqu'aux aptitudes intellectuelles proprement dites et diriger les jeunes gens dans les carrières supérieures qui leur conviennent. On sait que nous n'avons pas voulu, dans cette étude, considérer cet aspect de la question. Signalons seulement, en fait d'extension désirable, celle qui consiste à appliquer une bonne méthode d'orientation professionnelle aux carrières maritimes à peu près complètement ignorées sur ce point.

Que si l'on cherche à se rendre compte maintenant

de l'opinion du monde ouvrier sur le mouvement de l'Orientation Professionnelle, il apparaît qu'une de ses craintes est que l'Orientation Professionnelle ne devienne une institution quasi patronale. Le Congrès National Cégétiste des Employés (août 1922), par exemple, trouvait que la question de l'Orientation Professionnelle était trop souvent traitée par des personnes « exclusivement favorables aux intérêts patronaux », et désirait « qu'on ne substitue pas à l'Orientation Professionnelle une simple répartition de la main-d'œuvre juvénile, pour fournir aux patrons les travailleurs nécessaires. »

Cette préoccupation, légitime, deviendra sans objet si, comme le désirent beaucoup d'orienteurs sérieux, on veille à sauvegarder la neutralité de l'Orientation Professionnelle. Pour qu'elle soit vraiment efficace, l'Orientation Professionnelle ne doit être, en effet, selon eux, l'instrument ni d'une classe, ni d'un parti, ni d'une religion ; fruit de la collaboration étroite de tous les organismes intéressés — ouvriers aussi bien que patronaux — elle doit faire, en quelque sorte, l'union sacrée sur la tête de l'enfant.

Ce souci écarté, les ouvriers conviennent généralement que l'Orientation Professionnelle est en soi une heureuse mesure, puisqu'au Congrès déjà cité, ils formaient des vœux « pour l'emploi de la fiche de contre-
« indication médicale ; pour que les indications tirées
« d'un examen psychologique avec toutes les garanties
« désirables soient prises en considération pour le
« choix des carrières.

« Pour qu'une commission soit nommée qui se tien-
« drait en rapport avec le Laboratoire de psychologie
« expérimentale de l'Ecole des Hautes Etudes créé

« en Sorbonne, et où se poursuivent les recherches les « plus rationnelles sur l'Orientation Professionnelle ».

De même, un article du 23 septembre 1922, dans le *Korrespondenblatt des Allgemeinen Gewerkschaftsbundes*, attirait l'attention des syndicalistes allemands sur l'importance de l'Orientation Professionnelle pour les travailleurs, sur ce fait que l'intérêt de plus en plus vif manifesté pour cette question, marquait la transition, entre une organisation purement matérielle de l'industrie et une conception plus humaine du travail.

Quant à l'Artisanat, la question, étroitement liée, nous le savons, à celle de l'apprentissage, le préoccupe davantage encore ; il désire surtout qu'on en trouve la solution par une sérieuse organisation corporative des métiers, entre autres par le développement des Chambres de Métiers. On se rappelle ses vœux au Congrès de Lyon... Il est à croire, en effet, qu'une organisation générale des professions serait le remède le plus efficace contre le mal de l'individualisme professionnel (cause première du mal contre lequel on veut lutter) ; il est à croire aussi qu'elle serait le mieux à même de fournir la documentation nécessaire ; qu'elle garantirait, en même temps, cette propriété du métier seule susceptible de faire renaître la conscience professionnelle ; qu'elle apporterait à tous, dans le domaine du métier toujours, un sentiment de sécurité et de solidarité vraiment trop rare de nos jours. Ce sont là, certes, tous bénéfices peu communs et fortement souhaitables.

En attendant, si nous essayons de jeter un coup d'œil d'ensemble sur les réalisations effectuées, nous pouvons constater que ce mouvement d'Orientation

Professionnelle, d'origine si récente, ne manque ni d'ampleur, ni d'intensité. L'Europe entière, en somme, se préoccupe de la question, et, depuis la guerre surtout, s'en préoccupe d'une façon effective. Les efforts sont divers comme les méthodes : les Anglo-Saxons paraissent insister sur le rôle de l'école ; les Allemands ne se lassent pas dans leurs recherches théoriques et leurs travaux de laboratoire ; la France, pour l'instant, semble désirer surtout des organismes pratiques et des résultats tangibles immédiats ; Bruxelles a trouvé, peu à peu, comme au jour le jour, et d'une manière admirablement logique, suivant les nécessités successives, tout le processus de l'Orientation Professionnelle ; l'Espagne se contente, ou à peu près, pour ses débuts, d'un Laboratoire National, mais avec l'espoir de développements ultérieurs ; la Tchéco-Slovaquie, par sa curieuse Université du Travail, a organisé, dès sa création, une Orientation Professionnelle à peu près complète, etc, etc... ; malgré cette diversité, et, si l'on veut, cette inégalité dans l'intensité des mouvements nationaux et même locaux, une évidence apparaît : l'Orientation Professionnelle s'impose peu à peu et partout comme inévitable ; elle devient le complément nécessaire d'une bonne organisation du travail, une des conditions premières même de cette organisation ; dès lors, les recherches théoriques se multiplient : nous avons vu des savants de tous les pays se consacrer et même se passionner pour l'étude des aptitudes et des professions ; nous avons vu des tests s'internationaliser, des monographies être communiquées et traduites, etc... ; les modalités pratiques varient ; cependant chacun, plus ou moins, fait appel à ceux qu'on présume le mieux

connaître le futur travailleur : instituteur et docteur ; chacun se préoccupe, plus ou moins, de former des hommes capables « d'orienter » sainement et judicieusement (remarquons néammoins que la France est un des pays où ce souci est le moins marqué). Les gouvernements, enfin, réalisant l'importance générale du problème pour leurs pays respectifs, tâchent de favoriser les efforts tentés en vue de sa solution ; ils s'efforcent de multiplier les centres, de coordonner, de centraliser les résultats. Et ces résultats commencent à n'être pas négligeables.

Sans doute, il serait exagéré de dire que l'Orientation Professionnelle est maintenant chose courante et vulgairement pratiquée ; elle n'est pas encore entrée dans les mœurs et on ne peut guère songer à s'en étonner, après un laps de temps somme toute aussi court. Cependant les centres importants signalent des chiffres intéressants ; on a vu que, partout où l'Orientation Professionnelle fonctionne réellement, les statistiques sont encourageantes. On aurait pu craindre des résistances, compréhensibles devant la nouveauté de l'institution et son aspect quelque peu autoritaire ; ces résistances ont été peu nombreuses ; le public, en général, a paru manifester de la confiance. Il y a encore beaucoup à faire, certes, pour que le principe et ses conséquences soient mieux connus, pour que les organisations diverses soient plus complètes, plus perfectionnées encore ; pour que les centres soient accrus, etc... Il semble cependant qu'on puisse s'estimer satisfait par ces premiers résultats.

CONCLUSION

Nous voici au terme de notre étude. Après avoir vu les origines du mouvement et son état actuel, on serait tenté d'explorer ses chances d'avenir. Nous ne le ferons pas cependant ; les éléments nous manqueraient et la compétence ; d'ailleurs, devant des manifestations aussi variées, un mouvement aussi souple, que tenter de prédire que les efforts de chaque jour n'aient des chances d'infirmer ou de dédaigner ? Nous bornerons, sur ce point, nos remarques à une seule : c'est que malgré les recherches, louables, certes, et utiles sans doute, des psychologues, l'Orientation Professionnelle ne semble pas destinée à devenir jamais une véritable science ; une science inflexible, mathématique dont les lois seraient certaines, et, immanquablement néfaste la transgression de ces lois. Trop d'éléments humains entrent en ligne ; c'est-à-dire trop d'imprévisible, de liberté.

L'Orientation Professionnelle sera donc un art, qui composera avec toutes les données offertes par la réalité ; un art dont les applications pourront être diverses, et les divers types modifiés avec un bonheur plus ou moins égal.

Le succès d'un tel art sera cependant soumis, croyons-nous, à des conditions que ses éléments mêmes et sa portée indiquent : des conditions de coor-

dination ; coordination à l'intérieur d'une institution d'Orientation Professionnelle, ceci est évident, puisque les données diverses recueillies sur l'enfant, sur le métier, sur le marché du travail doivent concourir à un même but. Coordination régionale et même nationale : pour parer aux besoins économiques généraux, on ne saurait, en effet, se cantonner dans une connaissance par trop fragmentée du marché du travail ; d'autre part, s'il faut laisser aux initiatives spontanées une liberté relative, il est nécessaire aussi de prévenir des essais trop fantaisistes ; il faut assurer, en même temps, à chacun, le bénéfice des expériences de tous. Enfin, par une formation technique première de ceux qui seront chargés de l'Orientation proprement dite, par une surveillance et un contrôle judicieux de l'Etat, il semble indispensable de faire régner un esprit national qui mette en harmonie l'ensemble des institutions ou des organisations agissantes.

Cette surveillance et ce contrôle existent en somme, dès maintenant, chez nous, puisque, nous le savons, un poste d'Inspection générale des Offices d'Orientation Professionnelle a été créé en mai 1923. Quant à la formation technique des conseillers de vocation, il n'en est pas question encore d'une façon précise. Il nous semble pourtant que ce serait là le complément essentiel d'une organisation bien comprise. Pourquoi ne créerait-on pas, à Paris par exemple, un centre d'études théoriques et pratiques où des savants sérieux et des spécialistes éprouvés s'appliqueraient à constituer un programme rationnel et solide, relatif à la question de l'Orientation Professionnelle ; distribueraient, sur ce point, un enseignement aussi complet que possible et, finalement, délivreraient (après un exa-

men sérieux des aptitudes et de la formation professionnelle des candidats) des diplômes sanctionnant les études faites et témoignant de la valeur des conseillers de profession ?

Nous voyons s'esquisser une telle organisation : c'est parmi ces spécialistes diplômés que les Chambres de Métiers, par exemple, — à supposer que toutes les régions de France en soient dotées — devraient choisir l'orienteur chargé de diriger l'Office de leur ressort [1]. Cet orienteur qui pourrait, soit se consacrer uniquement à l'Office, soit cumuler sa fonction avec d'autres tâches professionnelles (être en même temps ingénieur, docteur, inspecteur du travail, instituteur, etc...) serait le coordinateur naturel de tous les éléments nécessaires à l'Orientation Professionnelle dans la région. Formé, nous le savons, à cet effet, il saurait traduire et interpréter, dans le sens voulu, les fiches scolaires et médicales [2], converser avec les parents et les enfants, appliquer les tests, se tenir au courant des monographies de métier et des statistiques relatives au marché du travail ; il pourrait être chargé, en outre, de préparer par quelques cours les futurs instituteurs à leur rôle de collaborateurs ; le service de propagande nécessaire, par conférences, réunions, affiches, etc... lui incomberait ; il se chargerait des enquêtes générales, etc, etc... Quant au nombre des conseillers à établir dans chaque région, les Chambres de Métiers en décideraient chacune dans son ressort, étant les mieux aptes à connaître les besoins et les possibilités ;

(1) Comme une municipalité est tenue de mettre à la tête de certaines bibliothèques des conservateurs diplômés.

(2) Et nous avons déjà indiqué qu'il pourrait être soumis à l'obligation du secret professionnel.

elles décideraient également des modalités diverses d'application comme, par exemple, d'instituer les tournées périodiques dans les milieux ruraux...; enfin c'est la Chambre de Métiers, toujours autonome, qui assurerait la rémunération des services rendus et tous les autres frais.

Il est évident que, parfaitement libre en dehors de son obligation de choisir un conseiller diplômé, cette Chambre de Métiers se préoccuperait d'avoir à sa disposition des hommes connaissant bien la région et ses nécessités ; on en devine les avantages. Mais nous n'insisterons pas sur ce système idéal présenté seulement à titre de suggestion et pour mieux souligner encore l'idée de coordination nécessaire. Qu'on excuse cette digression, puisque en « art » toutes les conceptions personnelles peuvent être admises.

Il n'en reste pas moins vrai que cet art (de l'Orientation Professionnelle) sera, par dessus tout et de toute évidence, un art social dont on peut escompter d'avance les bienfaits, si la pratique en devient plus étendue.

Souvenons-nous des aspects divers de la Nécessité qui présida à sa naissance, et imaginons comblées les lacunes qu'il voudrait faire disparaître : plus d'enfants indécis allant, sans motifs et sans goût, vers un métier quelconque ; plus d'inadaptés grossissant, par défaut d'orientation convenable, le nombre toujours trop grand des malades, des « accidentés » des « dégoûtés. » Il y aura toujours, certes, des paresseux qui se traîneront d'un métier à l'autre ou feront sans plaisir la tâche qui leur incombe ; pourtant on peut espérer qu'après une meilleure orientation leur nombre ira décroissant ; n'apporte-t-on pas plus d'atta-

chement et de goût à un travail que l'on fait mieux, parce qu'on est mieux fait pour lui ? Pour les maladies et les accidents l'évidence est plus forte encore.

De plus, l'activité humaine mieux distribuée dans l'ensemble des corporations ; l'organisation scientifique du travail en partie réalisée sans les procédés quelque peu brutaux de la sélection ; le travail manuel « appris et perfectionné » remis en honneur ; le travail français — car il nous faut bien revenir chez nous en une telle conclusion — de plus en plus honoré donc et admiré ; ce sont les crises de chômage en partie évitées, celles de la main-d'œuvre et de l'apprentissage quasi résolues, la production accélérée en quantité, en qualité améliorée... De nombreux problèmes, bref, touchant à l'Economie Politique ou Sociale trouveraient par là un commencement de solution.

Une telle perspective, certes, est suffisante pour qu'on souhaite au mouvement de l'Orientation Professionnelle, encore à ses débuts, une diffusion toujours plus grande, des progrès de plus en plus nombreux.

Vu le Professeur
Président de la thèse :
Aix, le 19 novembre 1923
B. REYNAUD

Vu le Doyen
Aix, le 28 novembre 1923
F. MOREAU

Vu et permis d'imprimer :
Aix, le 1er décembre 1923
Le Recteur : J. PADÉ

ANNEXE

QUESTIONNAIRE, de M. Mauvezin, employé par la Chambre des Métiers de la Gironde.

Disposé sur deux colonnes, l'une contenant les demandes, l'autre les réponses, il est ainsi développé.

Nom ? prénom usuel ? adresse exacte ? date et lieu de naissance ? profession de vos parents ?

Etes-vous habituellement vif ou lent ? réfléchi ou étourdi ?

— travailleur ou paresseux pour les travaux de l'école ?

— — — — autres que ceux de l'école ?

Préférez-vous les jeux dans lesquels on se donne beaucoup de mouvement, ou les jeux paisibles, ou les deux ? Citez ceux que vous aimez le mieux.

Etes-vous encore à l'école ? dans laquelle ?

Combien de fois par an, environ, manquez-vous ou manquiez-vous l'école ?

Pour quels motifs en général ?

Si vous l'avez déjà quittée, avez-vous déjà travaillé, soit pour aider vos parents, soit chez un patron ? Combien de temps et à quels travaux ?

Préféreriez-vous un métier qui se pratique au grand air ou un qui se pratique à l'abri ?

Préféreriez-vous un métier dans lequel on se donne peu de mouvement, ou un dans lequel on s'en donne beaucoup ?

Préféreriez-vous un métier dans lequel on est généralement debout ou un dans lequel on est généralement assis.
Préféreriez-vous un métier dans lequel on est habituellement en costume d'ouvrier ou dans lequel on est bien habillé ?
Quel est le métier que vous envisagez ?
Quels sont les motifs de votre préférence ?
Depuis combien de temps vous êtes-vous senti des dispositions pour ce métier ?
Avez-vous visité des établissements, des ateliers, etc.., grands ou petits, dans lesquels s'exerce ce métier ? Indiquez-les ?
Indiquez quelques travaux de ce métier que vous connaissez ?
Si vous avez eu l'idée d'un métier, mais sans que rien justifie votre préférence, indiquez-le ?
Vos parents sont-ils dans l'obligation que vous gagniez rapidement votre vie, même au détriment de votre apprentissage ? Veuillez répondre après les avoir interrogés à ce sujet.

MÉTIER ENVISAGÉ

Taille

Etes-vous grand, moyen ou petit pour votre âge ?
Comparez-vous aux enfants de votre âge, donnez, si possible, votre taille sans chaussures.

Force

Etes-vous fort, moyennement fort ou faible musculairement ?
Etes-vous résistant à la fatigue ? Citez des travaux qui vous fatiguent rapidement ?
Quel est votre poids ?

Santé

Avez-vous une très bonne, une assez bonne santé, ou êtes-vous maladif ?
Souffrez-vous parfois ? De quoi ? rarement ou souvent ?
Avez-vous eu des accidents graves ? lesquels ?
Avez-vous subi des opérations, lesquelles ?
Avez-vous fait de longues maladies, lesquelles ?

Vision

Voyez-vous très bien, assez-bien ou médiocrement ?

En classe, voyez-vous toujours parfaitement bien, tout ce qui est écrit au tableau ?

Si vous ne voyez pas parfaitement bien, portez-vous des verres ?

Voyez-vous également des deux yeux ? Faites l'expérience en regardant avec un œil, puis avec l'autre, des objets éloignés.

Vos yeux se fatiguent-ils vite ? Si oui, dans quels cas ?

Distinguez-vous les couleurs sous leurs vraies nuances ?

Voyez-vous, par exemple, les cerises d'une teinte différente de celle des feuilles, la terre nue très différente de l'herbe ?

Voyez-vous assez bien ou médiocrement dans les endroits obscurs ?

Y voyez-vous assez pour aller à bicyclette, sans hésitation, la nuit, à la ville ou à la campagne, ou pour courir dans la nuit noire sans crainte de vous heurter à des obstacles ?

Audition

Entendez-vous bien, assez bien, ou médiocrement ?

Entendez-vous également des deux oreilles ? Faites l'expérience en écoutant le tic-tac d'une montre.

Le bruit fatigue-t-il vos oreilles ?

Etes-vous souvent enrhumé du cerveau ?

Dormez-vous la bouche ouverte, ronflez-vous en dormant ?

Avez-vous facilement mal à la gorge ?

Poumons

Avez-vous souvent des rhumes de poitrine ?

Supportez-vous bien le soleil, la pluie, le vent, la chaleur, le froid, les variations brusques de température ?

Vertige

Etes-vous sujet au vertige. La tête vous tourne-t-elle facilement ? Sinon donnez une preuve.

Hernies

Etes-vous prédisposé aux hernies ?

VARICES

Etes-vous prédisposé aux varices ?

Vous fatiguez-vous rapidement en restant debout ?

TRANSPIRATION FORTE DES MAINS

Transpirez-vous des mains ? Seulement s'il fait très chaud ou facilement, même par une température moyenne ?

ENGELURES GRAVES AUX MAINS

Avez-vous généralement en hiver des engelures graves aux mains ?

AGILITÉ SANG-FROID

Etes-vous leste, souple ou le contraire ?

Pratiquez-vous les sports ? Lesquels ? Depuis quand ?

Y êtes-vous de bonne force ou de force médiocre ?

Savez-vous nager ?

Croyez-vous avoir du sang-froid ? Comment le savez-vous ?

ATTENTION, TÉNACITÉ, PERSÉVÉRANCE

Etes-vous capable d'apporter une attention soutenue et de longue durée à des travaux ou à des amusements ? Indiquez lesquels ?

Ou êtes-vous peu capable d'attention soutenue?

Etes-vous persévérant pour certaines choses ? Citez un exemple.

Finissez-vous généralement ce que vous commencez ?

Laissez-vous un travail inachevé parce que vous le trouvez trop difficile ou parce qu'il ne vous intéresse plus ?

OBSERVATION, MÉMOIRE

Y a-t-il des objets, des appareils, des êtres vivants, qui attirent particulièrement votre attention ? lesquels ?

S'il y en a, les regardez-vous longuement ou d'une façon distraite ?

Aimez-vous rechercher l'usage, le fonctionnement de ce que vous voyez ou de ce que vous avez entre les mains ? Donnez des preuves.

Avez-vous une bonne ou une mauvaise mémoire pour les travaux de l'école, en dehors de l'école ?
Citez des points sur lesquels elle est bonne, d'autres sur lesquels elle est mauvaise.

Coup d'œil

Distinguez-vous rapidement et sûrement les objets qui se trouvent dans une pièce dans laquelle vous entrez pour la première fois ?
Remarquez-vous vite les objets qui ne sont pas à leur place habituelle, les modifications de toilette des personnes de votre connaissance ?

Adresse manuelle

Aimez-vous travailler de vos mains ou n'aimez-vous pas ?
Si oui, indiquez certains travaux que vous aimez faire.
Avez-vous fait quelques travaux manuels ? Indiquez-les.
Etes-vous adroit de vos bras, de vos jambes ?
-- -- mains, de vos doigts ?

Sens artistique

Eprouvez-vous du plaisir à voir de belles choses, par exemple un beau meuble, un beau monument, un beau paysage, ou n'y prêtez-vous guère attention ?
Avez-vous de l'imagination ? Donnez des preuves.

Tenue, Manières

Avez-vous une tenue correcte, des manières polies ?
Etes-vous aimable ou bourru avec vos camarades ?
Avez-vous une élocution correcte et facile ?

Ordre, Soins

Apportez-vous dans votre travail beaucoup d'ordre et de soins, ou peu seulement ?

Ecriture.

Avez-vous une bonne écriture ? Faites-vous bien les chiffres ?

Orthographe, Narration.

En orthographe, êtes-vous bon, moyen ou mauvais ?
En narration -- -- -- ?

CALCUL

Dito en calcul, en calcul mental ?

GÉOMÉTRIE

Avez-vous des notions de géométrie, lesquelles ?

DESSIN LINÉAIRE.

En dessin linéaire, êtes-vous bon, moyen ou mauvais ?

DESSIN D'ORNEMENT

En dessin d'ornement, êtes-vous bon, moyen ou mauvais ? Qu'avez-vous dessiné ?

INSTRUCTION

Etes-vous ou avez-vous été un bon écolier ?

Quelle est ou quelle était votre place moyenne ? Sur combien d'élèves ?

Parmi les matières enseignées à l'école, y en a-t-il une ou plusieurs que vous aimez spécialement ? Indiquez-les ?

Y en a-t-il que vous aimeriez continuer à étudier, même après être sorti de l'école ?

Parmi les matières enseignées à l'école, y en a-t-il que vous n'aimez pas ? Indiquez-les et dites pourquoi ?

Avez-vous subi l'examen du certificat d'étude primaire ou un autre examen ? A quel âge ? Avez-vous été reçu ?

QUALITÉS MORALES INDISPENSABLES A TOUT MÉTIER

Quelles sont celles de ces qualités morales que vous possédez ?

Quelles sont celles que vous ne possédez pas.

BIBLIOGRAPHIE [1]

RÉPERTOIRES BIBLIOGRAPHIQUES

Borremans-Ponthière (Dr) ; Mlle Monchamps ; Maquet (I) ; Vandervest (G.). — L'Orientation Professionnelle. (Bruxelles. Librairie Falk fils, 1923).

Fontègne (Julien). — Répertoire bibliographique sur la question d'Orientation Professionnelle de la Jeunesse (Bulletin de l'Association Française pour la lutte contre le chômage, juin, juillet 1920, pp. 45-62 ; août 1922, pp. 22-32). Ce répertoire doit être périodiquement complété.

Lipmann (O). — Bibliographie der Berufspsychologie. (Heft 20. der Schriften. z. Psychol. der Berufs). (Leipzig, Barth, 1922.)

Yovanovitch (D). — Les stimulants modernes du travail ouvrier. (Paris, Presses Universitaires de France, 1923), pp. 298-308.

LIVRES

Amar (J). — Le moteur humain et les bases scientifiques du travail professionnel. (Paris, Dunod et Pinat, 1907).

— Organisation Psychologique du travail. (Paris, Dunod et Pinat, 1907).

— L'Orientation Professionnelle. (Paris, Dunod, 1920).

Binet et Simon. — La Mesure du développement de l'intelligence chez les jeunes enfants. (Paris, 1917).

(1) Nous donnons ici seulement la bibliographie de langue française. Une bibliographie étendue aux travaux étrangers qui se rapportent à l'Orientation Professionnelle serait énorme et dépasserait par trop l'importance de notre travail. Cependant on pourra retrouver une telle bibliographie dans les répertoires que nous signalons au début de notre liste. Il faut noter d'ailleurs que la nôtre embrasse toute la question de l'Orientation Professionnelle largement entendue.

Bouglé. — Proud'hon et notre temps. (Paris, Edition Chiron, 1920).

Bouilloux-Lafont. — Les Chambres de Métiers ; comment nous les concevons. (Paris, Payot, 1919).

Bureau (H). — Guide pratique pour le choix des professions féminines, (Paris, Colin, 1921).

Buyse (O). — Une Université du Travail. (Paris, Dunod et Pinat, 1914).

— Méthodes américaines d'enseignement. (Paris, Dunod et Pinat, 2e édit. 1909).

Caillard (C). — Chambres de métiers et Conseils de métiers. (Paris, Librairie de l'Enseignement technique, 1920) 324 p. in-16.

Cambon (V). — L'industrie organisée d'après les méthodes américaines. (Paris, Payot, 1920).

Chambonnaud (L). — La technique des affaires. Les affaires et le personnel. (Paris, Dunod et Pinat, 1920).

— L'éducation industrielle et commerciale en Angleterre et en Ecosse. (Paris, Dunod et Pinat, 1913).

Christiaens (A.-G). — L'Orientation Professionnelle des Enfants. (Bruxelles, Lamertin, 1914).

Claparède. — Psychologie de l'enfant et pédagogie expérimentale. (Genève, 8e édit.) et Préface complémentaire.

— L'Ecole sur Mesure. (Lausanne et Genève, 1920).

Coüibes. — Le choix d'une carrière. (Bourg, Imprimerie du Courrier de l'Ain, 1907).

Egger. — Les Ecoles techniques et le choix d'une carrière. (Bienne).

Facy (M). — Quelles sont les meilleures carrières techniques pour les femmes ? (Paris, Payot, 1919).

Ferrière (Ad). — Transformons l'Ecole. Appel aux parents et aux autorités. (Bâle, Edit. du Bureau Internat. des Ecoles nouvelles, 1920).

Fontègne (Julien). — L'Orientation Professionnelle et la détermination des aptitudes. (Paris et Neuchâtel. Edit. Delachaux et Niestlé, S. A. 1921).

— Manualisme et Education. (Paris, 3, rue Thénard, 1923).

— Le choix d'un métier et les aptitudes physiques. (Paris, Ravisse, 1921).

GALEOT (A.-L). — De l'organisation des activités humaines. (Paris, Nouvelle Librairie Nationale, 1919).

GILBRETH (L.-M). — Etude des mouvements. Méthode d'accroissement de la capacité productive d'un ouvrier. (Paris, Dunod, 1917).

GODIN (Dr). — Manuel d'anthropologie pédagogique basée sur l'anatomo-physiologie de la croissance, méthode auxologique. (Paris-Neuchâtel. Delachaux et Niestlé, 1920).

HARTNESS (J). — Le facteur humain dans l'organisation du travail. (Paris, Dunod et Pinat, 1916).

HŒNDEL (J.-H). — La pratique commerciale. (Paris, O. Doin, 1911).

IMBERT (Dr). — Principales publications relatives à l'étude expérimentale du travail professionnel. (Montpellier, Imprimerie générale du Midi, 1913).

IMBERT (A). — Le système Taylor. Analyse et commentaires. (Paris, Ravisse, 1920).

INSTITUT LANNELONGUE. — Dix conférences sur l'Orientation Professionnelle, organisées par l'Institut Lannelongue. (Paris, Librairie Félix Alcan, 1923).

JOTEYKO (J). — La science du travail et son organisation. (Paris, Alcan, 1917).
— La Fatigue, (Paris, Flammarion, 1920).

JOURDAIN (A). — Comment choisir, nommer, surveiller vos agents de vente. (Paris, Ravisse, 1912).

KREBS (W). — Méthode pour le choix d'une profession. (Lausanne. Bridel et Cie 1910).

LAHY (J.-M). — Le système Taylor et la physiologie du travail professionnel. (Paris, Masson, 1916).

LAUFER (Dr). — L'organisation physiologique du travail. (Paris, 1907).

LECLERCQ ET MAZEL. — La Main-d'œuvre nationale après la guerre. (Paris, Larousse 1916).

LEPAIN ET GRANDVILLE. — Les méthodes modernes en affaires. (Paris, Nouvelle Librairie Nationale, 1919).

LOCARD ET PERRET. — De l'Orientation Professionnelle. (Lyon Imprimerie J. Prud'homme, 1920).

MARDEN (O.-S.) — Le succès par la volonté, (Genève. J.-H. Jeheber, 1916). — L'employé exceptionnel, (*Ibid*, 1914).

MASSÉ (D). -- Pour choisir une carrière. Guide pratique pour l'accès à toutes les professions. (Paris, Larousse).

MAUVEZIN (F). -- La Rose des Métiers, (Paris, Edit. littér. et polit., 1922), 392 p., in-8.

— Pour que vos enfants réussissent dans leur métier ou profession, (Bordeaux, Edit. litér. et polit., 1923.)

— Avant de choisir son métier ou sa profession. (*Ibid* 1922.)

PAPY (G). -- Une méthode d'Orientation Professionnelle. (Bruxelles, Vanderlinden, 1922).

PARIS (EM.). -- Comment on devient commerçant, (Paris, Colin, 1920).

PROUDHON. -- Proudhon et l'enseignement du peuple, (Paris, Chiron, 1920).

RAUH ET REVAULT D'ALLONES. -- Psychologie appliquée à la morale et à l'éducation, (Paris, Hachette, 1900) v. surtout Les vocations intellectuelles, p. 253-261.

RAZOUS. -- Guide pratique des femmes et des jeunes gens dans le choix d'une profession. (Paris, Société d'Edit. techniques, 1910).

ROBERT (A). -- La méthode psycho-physiologique du travail et l'Orientation Professionnelle. (Luxembourg, Imprimerie Joseph Beffort, 1910).

ROUSSEAU (J). -- Le choix d'une carrière ou comment connaître ma vocation. (Paris, G. Beauchesne, 1917).

SABATIÉ (J). -- La représentation commerciale. Notions de psychologie professionnelle et appliquée. (Paris, Dunod et Pinat, 1919.)

SAND (R). -- Organisation industrielle, médecine sociale et éducation civique en Angleterre et aux Etats-Unis. (Paris, Baillère et fils. 1920).

TAYLOR (F.-W). -- La direction des ateliers. (Paris, Dunod, 1919).

THOMPSON (C.-B). -- Le système Taylor. (Paris, Payot, 1919.)

TROISIÈME COURS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE -- Conférences données à Genève à l'Association Suisse de conseils d'apprentissages et de protection des apprentis et à la Société d'utilité publique (Genève, E. Mayer, 1920).

TURMANN (M). -- Problèmes sociaux du travail industriel. (Paris, Gabalda, 1923).

WILBOIS ET VANUXEM. -- Essai sur la conduite des affaires et la direction des hommes. Une doctrine française : l'Administration expérimentale. (Paris, Payot, 1919).

YOVANOVITCH (D). -- Le rendement optimum du travail ouvrier, (Paris, Payot, 1923).

BROCHURES et TRACTS DIVERS

CHRISTIAENS (G.-A). -- Rapport sur les travaux de la sous-commission chargée de la préparation d'un avant-projet d'organisation d'office intercommunal pour le placement des apprentis. (Bruxelles, 1916, Imprimerie Lucifer).

DUFFIEUX (F). -- L'Orientation Professionnelle telle qu'elle est organisée par la Chambre de métiers de la Gironde et du sud-ouest. (Bordeaux, Edit. littéraires et politiques 18, 20, 22, rue du Peugue).

FONTÈGNE (Julien). -- Entretiens sur l'Orientation Professionnelle à l'usage des enfants, des parents, des instituteurs et des conseillers de vocation. (Strasbourg, septembre, 1921).

— L'activité de l'office d'Orientation Professionnelle de Strasbourg pendant l'année 1922. (Janvier 1923).

FRANQUINET (L). -- Le choix d'une profession. Petite brochure publiée par l'Association du Commerce et de la Petite Industrie de Verviers (Secrétariat des apprentis). Sans date.

GOURDON. -- Etudes médicales, techniques et scientifiques présentées à la Conférence interalliée de la rééducation professionnelle. (Paris, 8 mai 1917).

— La reprise du travail par les amputés et estropiés de guerre. (Communication faite à l'Académie de médecine le 25 juin 1918). Bordeaux, Imprimerie E. Taffard.

MAUVEZIN (F). -- Etude sommaire de l'organisation des Chambres de métiers. (Bordeaux, Imprimerie J. Bière, 18, 20, 22, rue du Peugue).

— Conseils aux jeunes filles et aux fillettes sur leur orientation. Conseils aux enfants sur le choix d'un métier (Publications de la Chambre des Métiers de Bordeaux, 57, rue des Trois Conils).

PANEW (DE). -- L'Orientation Professionnelle des Mutilés. Rapport présenté à la Conférence interalliée pour l'étude de la rééducation professionnelle et des questions qui intéressent les invalides de la guerre. (mai 1917, pp. 91-111).

STAUBER (H). -- Le métier de ferblantier. (Brochure éditée en français et en allemand par la Société suisse des maîtres ferblantiers et appareilleurs, 1920).

RAPPORT au nom de la Commission mixte du travail et du chômage, sur l'organisation de l'Orientation Professionnelle dans le département de la Seine. (Conseil général de la Seine, 1922-1923).

PÉRIODIQUES

L'Alsace Française. Strasbourg 12 février 1921, Bergner G. : Comment les enfants d'Alsace Lorraine choisissent leur carrière.

L'Ame Française, 11 décembre 1920, Wilbois : La sélection scientifique en vue des carrières modernes, nos 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 de 1921, Norso E. : L'Orientation Professionnelle.

L'Association française pour la lutte contre le chômage. janvier-juin 1912, nos 1 et 2, Kritchewsky B. : L'Orientation Professionnelle et le placement des apprentis en Allemagne, p. 13-52 ; L'Orientation Professionnelle et le placement des apprentis en France, p. 115-139 ; L'Orientation Professionnelle aux Etats-Unis, p. 299, 308 ; 30 Novembre 1915. Circulaire n° 31, Max Lazard : L'Orientation de la jeunesse et la crise de l'apprentissage ; 27 mars 1916. Circulaire n° 34 : L'Orientation Professionnelle et le placement des jeunes gens en Grande-Bretagne ; juin 1919, Bulletin n° 26, Bourat M. L'Orientation Professionnelle et la rééducation professionnelle des femmes, p. 12-16 ; Juillet 1919, Bulletin n° 27 : L'Orientation Professionnelle des chômeurs, p. 24-26 ; juin-juillet 1920, Bulletins 38-39, Fontègne J. : Psychologie et professions, -p. 1-27 ; Max Lazard : La valeur éducative de l'Enseignement professionnel, p. 30-44 ; Septembre-Octobre 1920, Bulletins nos 41-42, Fontègne J. : L'Orientation Professionnelle de la jeunesse, p. 40-60.

L'Atelier, 9 septembre 1922, Mme Prevost : L'Orientation Professionnelle, ses rapports avec l'intérêt ouvrier.

Bulletin de la Chambre de Commerce de Marseille. Correspondance et Documents. Novembre 1921, p. 964-974, Rapport de M. Bourdillon : Création de Chambres de Métiers ; Février 1922, p. 190-193 ; Mai 1923, p. 288-296 : Rapport de M. Bourdillon sur les Chambres de Métiers.

Bulletin de la Chambre des Métiers de la Gironde et du Sud-Ouest. Juillet 1920, n° 1, p. 5-7 : L'Ecole, organe de liaison entre la famille et l'atelier ou le bureau ; 1920, n° 2, p. 34-39 : Contribution à l'étude des méthodes d'orientation professionnelle ; Février 1921, n° 4, p. 94-104 : Les métiers d'art et l'art dans les métiers ; Mars 1921, n° 5, p. 107-111 : La fiche scolaire ; Avril 1921, n° 6, p. 145-155 : Quelques idées simples sur la question du préapprentissage ; Meynard M. : Les métiers agricoles, charmes et profits qu'ils offrent à l'homme et à la femme ; mars 1922, p. 61-67, P. Duffieux : Le problème de l'Orientation Professionnelle : lettre ouverte aux parents et aux enfants ; mai 1922, n° 17, p. 112-117 : La création d'un Office d'orientation professionnelle à Bordeaux.

Bulletin du Comité de Patronage des apprentis du XIIIe arrondissement (Paris). Octobre 1916 : Notices sur l'apprentissage dans les divers métiers.

Bulletin de l'Institut général psychologique. Juillet-Décembre 1918. Joteyko J. : Le facteur psycho-physiologique dans le travail industriel.

Bulletin International de la protection de l'enfance. Juillet 1922 : L'Orientation Professionnelle à l'école primaire à Genève. Le dévelopement récent de l'Orientation Professionnelle en Allemagne.

Bulletin du Ministère du Travail. Juillet, août, septembre 1921, p. 258-268, Gauthier M.; L'Orientation Professionnelle en France par les Offices paritaires de placement ; janvier, février, mars 1922, p. 43-52, Gauthier M. : L'Orientation Professionnelle, en 1921, par les Offices publics de placement.

Bulletin de l'Œuvre Nationale des Orphelins de la Guerre (Bruxelles) 1921, Maquet J. : L'Avenir professionnel des Orphelins de la guerre.

Bulletin de l'Office du Travail. 1910, p. 45-103, J.-M. Lahy : Recherches sur les conditions du travail des ouvriers typographes composant à la machine dite linotype.

Bulletin de la Société Alfred Binet. Mars-avril 1919, nos 126-127, p. 123-124, Vaney V. : Les métiers de Paris et le dessin dans l'Orientation Professionnelle.

Bulletin de la Société française de pédagogie. Avril 1921, n° 6, p. 181-189, Gay M. : L'Orientation Professionnelle vers l'Ecole Normale.

Bulletin de la Société libre pour l'Etude psychologique de l'Enfant. 1916, n° 111, p. 116-120. Buisson F. : L'Orientation Professionnelle des adolescents en Amérique.

Bulletin de la Société pédagogique genevoise, 1916-1917, n° 5 : La crise de l'apprentissage et la question de l'Orientation Professionnelle.

Bulletin de la Société de Pedotechnie, 1919, Dr Decroly : Enquête sur les principales aptitudes nécessaires aux employés et ouvriers d'une usine de tissage.

Bulletin Solvay. n° 15, p. 233 : Sur les différences d'aptitudes d'après le sexe ; n° 25, p. 759 : Des rapports entre l'individu et la profession ; n° 28, p. 1230 : La carrière des enfants et la carrière du père ; n° 29, p. 1499 : La vérification des aptitudes en vue des emplois industriels.

Bulletin trimestriel de l'Office Intercommunal pour l'Orientation Professionnelle (Bruxelles). Janvier 1922, p. 36-49 : La méthode de l'Orientation Professionnelle de l'Office départemental de la Seine.

Chronique sociale de France. Août 1923, p. 525-528 : L'Orientation Professionnelle aux Etats-Unis.

Comptes-rendus de l'Académie des Sciences. 1913, tome 156, p. 1479, Lahy J. M. : L'adaptation organique dans les états d'attention volontaires et brefs ; 1913, premier semestre, p. 1702-1703 : Les signes physiques de la supériorité professionnelle chez les dactylographes ; 1914, tome

158, p. 727-729 : Les signes objectifs de la fatigue dans les professions qui n'exigent pas d'efforts musculaires ; 1916, tome 163, p. 33-35 : Sur la psycho-physiologie du soldat mitrailleur. 1916, deuxième semestre, p. 106-107, Camus et Nepper : Temps des réactions psycho-motrices des candidats à l'aviation.

Correspondant. 10 juillet 1921. A. de Tarlé : La crise de l'apprentissage. Les Chambres de Métiers.

Documents du travail. Mai 1922, p. 145-160, Picard R. : Les Chambres de Métiers ; août 1922, p. 197-203. Roger M. : L'école publique et l'Orientation Professionnelle.

L'Ecole et la Vie. 2 août 1919. Bureau H. : L'Etude psycho-physiologique d'un métier.

L'Economie Nouvelle. Décembre 1921. A. de Tarlé : L'apprentissage et le Congrès de Lyon.

L'Economiste Français. 12 août 1922, p. 195-197. Bertin G. T. : L'Orientation Professionnelle en 1922.

L'Education. Juin-Septembre 1918, p. 163-178, Fontègne J. : Comment se pose la question d'Orientation Professionnelle.

L'Essor (Genève). 1er novembre 1922, n° 22. Bovet P. : Orientation Professionnelle.

Etudes et documents du Bureau International du Travail. (Genève) . 1922. Claparède E. : L'Orientation Professionnelle, ses problèmes, ses méthodes.

La Formation professionnelle. Juin 1914, n° 6, p. 43-46, Fontègne J. : En Allemagne, l'Orientation Professionnelle ; 1920, n° 25, p. 13-30. Mauvezin-Fontègne : L'Orientation Professionnelle ; mai 1921, n° 34, p. 139-143, Paris M. : L'Ingénieur Vendeur ; p. 170-172 : Les enquêtes sur les aptitudes professionnelles.

La France active. Mai 1921. Valran G. : L'Orientation Professionnelle.

Gazette des Métiers d'Alsace-Lorraine 1920, n° 13, p. 95-99. Fontègne J. : L'Orientation Professionnelle de notre jeunesse ; n° 22, p. 174-175 : Fontègne J. : La question

d'Orientation Professionnelle est une question morale et sociale ; n° 24, p. 192-193, Fontègne J. : Chambres de Métiers et Orientation Professionnelle.

L'Information ouvrière et sociale. 4 juillet 1920, n° 230, Ambroise Rendu : L'Orientation Professionnelle en matière d'apprentissage.

L'Intermédiaire des Educateurs (Genève). Juin-Juillet 1915, nos 29-30, p. 89-107. Huguenin C. : Enquête sur la vocation ; janvier-avril 1919, nos 64-67, p. 25-36. Chavannes et Zezler : Le choix d'une profession ; mai-juillet 1919, nos 68-70, p. 56-60. Frommel May : L'idéal des enfants, A qui aimez-vous ressembler ? ; janvier-mars 1920, nos 74-76, p. 28-33. Baer et Bovet : La lecture des textes manuscrits.

Journal des Internés français (Berne). 2me année, n° 5, décembre 1917, p. 105-109. Fontègne J. : Choix d'une carrière et Orientation Professionnelle.

Journal Officiel. 22 décembre 1919. Annexes p. 331-352. Roger M. : Rapport sur les œuvres complémentaires de l'Ecole Publique ; 6 avril 1921. Annexes p. 216-217. Roger M. : Rapport sur les œuvres complémentaires de l'Ecole Publique en 1919-1920.

Journal de physiologie et de pathologie générale. 1913, p. 826-834. Lahy J.-M. : Les conditions psycho-physiologiques de l'aptitude au trayail dactylographique.

Ligue Française. Février 1922, n° 62, p. 1-4, Dr Foveau de Courmelles : L'Orientation Professionnelle ; juillet-août 1922, n° 67, p. 1-4. Mauvezin F. : Que faire de nos enfants ; novembre 1922, n° 69, p. 1-4. Dr Foveau de Courmelles : Des progrès en Orientation Professionnelle.

Lyon. Décembre 1921, n° 18. Perret L. : Sur l'Orientation Professionnelle.

Manuel général de l'Instruction Primaire. 14 février 1920, n° 21. Roger M. : Le choix du métier ; 18 décembre 1920, n° 13. J. Fontègne : L'Orientation Professionnelle au Congrès de Genève ; 19 mars 1921, n° 26. J. Fontègne ; L'Office régional d'Orientation Professionnelle de Strasbourg.

Le Mercure de France. 1er octobre 1919, p. 437-465. Geneslay F. : Physiologie de l'adolescence.

Mon Bureau. 15 mars 1920, p. 159-161, Lahy J.-M. : Les conditions psycho-physiologiques de l'aptitude au travail dactylographique ; 15 juin 1920, p. 352-354, Fontègne J. : La sélection professionnelle des ouvriers ; Transports et communications ; services des chemins de fer ; août 1920, p. 474-476, Fontègne J. : La sélection et l'Orientation Professionnelle des téléphonistes : 1921, LXXXXIII, p. 27-28, Fontegne J. : Un exemple de sélection professionnelle d'employés de commerce ; 15 mars 1921, Lahy : L'aptitude à lire les manuscrits ; mai 1921, p. 336-337, Maguy Lucien : La vitesse en dactylographie.

La Nature. 4 décembre 1920, n° 2435, p. 359-364. Boyer J. : Le laboratoire physiologique de l'armée française.

Notes et Documents de l'Institut Lannelongue d'Hygiène Sociale. N° 1, Paris, 1919. Alcan. Frois et Caubet : Le rendement de la main-d'œuvre et la fatigue professionnelle.

La Nouvelle France. 8 décembre 1922. Curmer : Le rôle de l'école dans l'éducation professionnelle.

L'Opinion. 20 novembre 1920, p. 583-585. Dr Genil-Perrin : L'hygiène mentale à l'atelier.

L'Orientation Professionnelle. Août 1919, n° 1. Guist'hau : L'Orientation Professionnelle ; décembre 1919, n° 5, p. 1-7, Rudder G.: Deux enquêtes d'Orientation Professionnelle ; avril 1920, n° 8, Fontègne J.: Le cabinet d'Orientation de l'Institut Jean-Jacques Rousseau de Genève ; juillet 1920, n° 12, p. 1-8, Fontègne J. : Orientation professionnelle et préapprentissage ; mars 1921, p. 1-10, Dr Simon Th. : La connaissance de l'enfant et l'Orientation Professionnelle ; janvier 1922, p. 1-19 J. D. L'Orientation Professionnelle féminine.

Paris-Médical. 18 mars 1916, Camus et Nepper : Mesure des réactions psycho-motrices des candidats à l'aviation.

La Policlinique. 1er août 1914, n° 15 (Bruxelles), Dr Decroly : Le rôle du médecin dans l'Orientation Professionnelle.

Le Producteur. Avril-mai 1921, p. 103-105 : Une Université du Travail à Bruxelles ; L'Office d'Orientation Professionnelle de Strasbourg.

La Production Française. Voir les numéros du 1er avril, 20-27 mai, 1er juillet, 12 août, 16-23-30 septembre, 11 novembre, 9-23 décembre *1922* ; 10 février, 10 mars, 7-14-28 avril, 11 mai, 2 juin *1923*, sous la rubrique : La vie professionnelle.

Revue Anthropologique. Novembre 1911, Manouvrier L. : Anthropométrie et aptitudes.

Revue des Deux Mondes. 1er juillet 1912, 1er septembre 1917, Labat : La vocation paysanne et l'école.

Revue de l'Ecole. Avril 1922, p. 207-208, Fontègne J. : Principes généraux de l'Orientation Professionnelle ; mai 1922, p. 244, Menessier P. : La monographie de métier ; octobre 1922, p. 10-11, Menessier P. : L'Orientation Professionnelle. Où nous en sommes ; octobre 1922, p. 34-35, Menessier P. : L'Ecole primaire et la production. Un point de principe.

Revue de l'Enseignement Technique. 2me année, p. 257-263, Paris E.: Les emplois du commerce de banque ; 2me année, p. 437-440, Boutin L.: Causeries professionnelles scolaires.

Revue Internationale du Travail Septembre 1921, C. Caillard : Les Chambres de Métiers ; mai 1922, p. 760-773, Gauthier E.: L'Orientation Professionnelle ; juin 1922, p. 1066-1074 : Orientation Professionnelle (Orientation Professionnelle en Grande Bretagne, en Espagne, Tchéco-Slovaquie, Allemagne, Suisse) ; août 1922, p. 300-308 : Orientation Professionnelle ; octobre 1922, p. 658-669 : Orientation Professionnelle (Orientation Professionnelle aux Etats-Unis, en Pologne, à Berlin, en Suisse, bibliographie) ; novembre 1922, p. 849-854 : Orientation Professionnelle (activité des diverses institutions en France, en Allemagne, en Suisse, au Japon, aux Etats-Unis) ; décembre 1922, p. 1051-1060 : L'Orientation Professionnelle en Autriche ; janvier 1923, p. 129-135 :

L'Orientation Professionnelle (L'Orientation Professionnelle aux Etats-Unis et au Luxembourg, p. 133-135) ; février-mars 1923, p. 446-453 : L'Institut de Psychotechnique de l'Académie du Travail de Prague ; septembre 1923, p. 367-383. Christiaens M.-A.-G. : L'Orientation Professionnelle dans l'agglomération bruxelloise.

Revue des Jeunes. 10 janvier 1920, n° 1, p. 90-98, Duthoit E. : Lendemains de guerre et vocations sociales.

Revue de Métaphysique et de morale. Avril-juin 1921, p. 449-477, Dugé de Bernonville : L'Orientation Professionnelle.

Revue Philosophique. Juillet-août 1920, n° 7-8, p. 88-122, Halbwachs M. : Matière et Société.

Revue Psychologique. 1910, Joteyko J. : Aptitudes et enseignement ; v. III, p. 377-399, Buyse O. : Le problème psycho-physique de l'apprentissage.

Revue-Scientifique, 12 octobre 1912, Regnault F. : Les types et les vocations musculaires ; 4 novembre 1916, Schüsster H. : Les aspirations communes de la science et de l'humanité ; 1922, n° 16, p. 541-554, Dr Laufer : Les bases médico sociales de l'Orientation Professionnelle.

Le Sémaphore de Marseille. 30 juin 1922, Raynaud B. : Vers l'Orientation Professionnelle, quelques réalisations ; 5 janvier 1923, Raynaud B. : L'Orientation Professionnelle et la Papillonne ; 31 mars 1923, Bourge G. : L'Orientation Professionnelle maritime.

La Technique Moderne. 1er décembre 1913. p. 388-390, Lahy J.-M. : La supériorité professionnelle et la moindre consommation d'énergie électrique chez les conducteurs de tramways.

Le Temps. 25 décembre 1919 : In the right place ; 4 octobre 1923, Virenque G. : Le choix d'un métier.

JOURNAUX et REVUES
s'occupant plus spécialement d'Orientation Professionnelle.

Association Internationale pour la lutte contre le chômage. 34, rue de Babylone, Paris.

Bulletin de la Chambre des Métiers de Bordeaux, 57, rue des Trois-Conils, Bordeaux.

Bulletin de la Société de Protection des Apprentis et des Enfants employés dans les manufactures, 44, rue de Rennes, Paris.

La Formation Professionnelle. Organe mensuel de l'Association Française pour le développement de l'Enseignement technique, 31, rue de Bourgogne, Paris, (7e).

Gazette des Métiers d'Alsace et de Lorraine, rue des Vosges, 34-46, Strasbourg.

Mon Bureau, 52, rue des Saints-Pères, Paris.

L'Orientation Professionnelle, Revue Mensuelle, 10, rue Chardin, Paris (16e).

Travail. Revue mensuelle, 57, rue des Epinettes, Paris.

Signalons également les publications de l'*Office de Renseignements pour les Carrières féminines.* Foyer Universitaire, 1, quai Diétrich, Strasbourg.

ERRATA

Page	ligne	*au lieu de*	*lire*
50	14	destiné	destinée
51	16	munitieusement	minutieusement
51	30	le swatmen	les watmen
66	15	accroit	accroît
97	23	un autre	une autre
38	10	dit	dits
102	note 1	rue Thémard	rue Thénard
115	13	considérée	considéré
116	2	remarquable	remarquables
132	32	contreversée	controversée
146	9	a	à
157	7	a	à
158	10	doit-être	doit être
164	29	tempéramment	tempérament
170	13	avec soins	avec soin
192	23	due	une
204	15	peut-être	peut être

Page 16 (sommaire) et au cours du livre au lieu de Philantropie lire Philanthropie.

Page 93 (sommaire) et au cours du livre au lieu de Tchequo-Slovaquie lire Tcheco-Slovaquie.

Page 140, à la ligne 19, après le mot *local*, se référer à la *note*.

On remarquera que nous avons employé soit le mot *orienteur*, soit le mot *orientateur*. C'est que, le terme étant nouveau, les auteurs usent des deux formes et nous avons hésité à nous prononcer.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

PREMIÈRE PARTIE

Les Origines du Mouvement

Les Accidents 17
Les Carrières manquées 19
L'insuffisance de rendement. Le Taylorisme 22
La Philanthropie 22
La Psychologie expérimentale des aptitudes 24
La Guerre 24

DEUXIÈME PARTIE

Les Aspects du Mouvement

TITRE PREMIER

Aspect Théorique du Mouvement

CHAPITRE PREMIER

La Connaissance de l'Enfant

Examen Médical 29
Observations faites à l'Ecole 37
Les Enquêtes 40
Méthodes de la psychologie appliquée 41
Méthodes diverses 61

CHAPITRE DEUXIÈME

La Connaissance du Métier

Connaissance du Métier..... 71

CHAPITRE TROISIÈME

La Connaissance du Marché du Travail

Organes Directeurs

Connaissance du Marché du Travail. Organes Directeurs.... 86

TITRE SECOND

Aspect Pratique du Mouvement

CHAPITRE PREMIER

Realisations en France

Strasbourg..... 94
Bordeaux..... 108
Les Chambres de Métiers..... 122
Les expériences des Offices de Placement..... 128
Réalisations diverses..... 146

CHAPITRE DEUXIÈME

Réalisations à l'Etranger

Etats-Unis..... 150
Angleterre..... 158
Hollande..... 161
Belgique..... 161
Luxembourg..... 171
Suisse..... 172
Allemagne..... 176
Pologne..... 183
Tchéco-Slovaquie..... 185
Autriche..... 189
Italie..... 194

Espagne 194
Japon 196

TROISIÈME PARTIE

Examen Critique Sommaire du Mouvement

Examen critique sommaire du mouvement 200

Conclusion 215
Annexe 221
Bibliographie 227

Imprimerie d'Editions Paul ROUBAUD, rue Thiers, 10. — Aix.